Verkenning naar de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar en van verzwaring van vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen

Eindrapportage

Marco Snoek, Frank Sengers, Gert Jan van Setten
Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding Hogeschool van Amsterdam

Roeland van der Rijst, Jan van Driel,
ICLON, Universiteit Leiden

Hogeschool van Amsterdam
Onderwijs en Opvoeding

Universiteit Leiden

Deze verkenning is uitgevoerd door:

Marco Snoek en Gert Jan van Setten (Hogeschool van Amsterdam)
Roeland van der Rijst en Jan van Driel (Universiteit Leiden)
Frank Sengers (Sengers Onderwijsmanagement & Advies)

Augustus 2014

Hogeschool van Amsterdam
Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding
Postbus 2009
1000CA Amsterdam
M.Snoek@hva.nl
Tel. 06-53649824

Universiteit Leiden
ICLON
Postbus 905
2300 AX Leiden
Driel@iclon.leidenuniv.nl
Tel. 071-5274027

Inhoudsopgave

1 Inleiding: Achtergrond van de vraag ... 6

2 Literatuurverkenning ... 8

2.1 Methode van de literatuurverkenning ... 8

2.2 Resultaten ... 9

2.2.1 Beschreven selectie criteria ... 11

2.2.2 Beschreven selectie instrumenten ... 11

2.3 Conclusies en discussie ... 12

3 Huidige ontwikkelingen t.a.v. instroom en selectie in het Hoger Onderwijs ... 14

3.1 Toegang tot het hoger onderwijs: recht of voorrecht? ... 14

3.2 Filters in het hoger onderwijs ... 15

3.3 Recente en lopende ontwikkelingen t.a.v. selectie voor de leraren-opleidingen ... 15

3.4 Internationale ervaringen ... 17

3.4.1 Selectie op geschiktheid ... 18

3.4.2 Vakinhoudelijke eisen ... 18

A SELECTIE OP GESCHIKTHEID VOOR HET BEROEP ... 20

4 Opzet van de verkenning ... 21

4.1 Vraagstelling ... 21

4.2 Methode van onderzoek ... 21

4.2.1 Selectie van deelnemers ... 21

4.2.2 Semigestructureerde interviews ... 23

4.2.3 Analyse van interviews ... 23

5 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Pabo's ... 25

5.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten ... 25

5.2 Ervaren knelpunten ten aanzien van essentiële kwaliteiten ... 26

5.3 Bestaande praktijken ... 27

5.4 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden. ... 29

5.5 Conclusie ... 31

6 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Tweedegraads lerarenopleidingen ... 33

6.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten ... 33

6.2 Ervaren knelpunten ten aanzien van essentiële kwaliteiten ... 34

6.3 Bestaande praktijken ... 35

6.4 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden. ... 36

6.5 Conclusie ... 37

7 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Universitaire lerarenopleidingen ... 39

7.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten en ervaren knelpunten ... 39

7.2 Bestaande praktijken ... 40

7.3 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden. 41
7.3.1 Wenselijkheid en verwachtingen van selectie van aanstaande leraren 41
7.3.2 Relevante selectie-instrumenten 42
7.3.3 Relatie tussen selectiecriteria en -instrumenten....43
7.4 Conclusies....44
8 Discussie 45
8.1 Het doel van selectie 45
8.2 Dilemma's....46
8.2.1 Recht of voorrecht....46
8.2.2 Selecteren of remediëren 46
8.2.3 Brede of eenzijdige selectie 47
8.2.4 Heden of toekomst 47
8.2.5 Landelijk of lokaal 47
8.2.6 Mogelijkheid of verplichting 48
8.2.7 Selectie bij tekortvakken? 48
8.3 De wenselijkheid en noodzaak van selectie op geschiktheid 48
8.3.1 Criteria voor geschiktheid voor het beroep....48
8.3.2 Ontwikkelbaarheid van deze criteria 49
8.3.3 De omvang van het probleem 50
8.3.4 Voor of na de poort 50
8.3.5 Neveneffecten....51
8.4 De mogelijkheid van selectie op geschiktheid....51
8.5 Beperkingen van deze verkenning 52
8.6 Aanbevelingen 53

B (VAK)INHOUDELIJKE EISEN VOOR DE TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDINGEN 55
9 Aanscherping van (vak)inhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen 56
9.1 Vraagstelling 56
9.2 Methode van onderzoek 56
9.2.1 Selectie van deelnemers....57
9.2.2 Semigestructureerde interviews 57
9.2.3 Analyse van interviews....58
9.3 Ervaren knelpunten binnen de opleidingen 58
9.3.1 Kwalificatieniveau....58
9.3.2 Kennis en vaardigheden 59
9.3.3 Specifieke problemen....60
9.4 Bestaande praktijken....60
9.5 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten, randvoorwaarden.. 62
9.5.1 Opvattingen ten aanzien van verzwaring van (vak)inhoudelijke eisen 62
9.5.2 Deeltijd....64

9.5.3 Effecten 64
9.5.4 Randvoorwaarden 65
9.6 Conclusie 65
9.7 Discussie 66
9.8 Aanbevelingen 68
10 Literatuur 70
Bijlagen 72
Bijlage 1: Interview protocol Verkenning naar de mogelijkheden tot selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar 72
Bijlage 2: Interview protocol Verkenning naar de mogelijkheden tot verzwaring van de vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen 73
Bijlage 3: Voorbeelden van good practice 74
Studiekeuzecheck pabo Iselinge 74
Intakeprocedure pabo Hogeschool Leiden 75
Universitaire pabo RUG 77
NOA instrumentarium voor het hoger onderwijs 78
Startmeter pabo Windesheim Flevoland (WF) 79

1 Inleiding: Achtergrond van de vraag

De Lerarenagenda 2013-2020 schetst de ambitie van het ministerie met betrekking tot de kwaliteit en het aanzien van het leraarschap. Startpunt daarbij is de toelating tot de lerarenopleiding. Dat roept de vraag op of de kwaliteit van de leraar en de lerarenopleiding gebaat zou kunnen zijn met een strengere selectie van studenten voor de lerarenopleiding.

De kwaliteit van beginnende leraren wordt enerzijds bepaald door de kwaliteit van de opleiding en anderzijds door de kwaliteit van de student die kiest voor of toegelaten wordt tot de lerarenopleiding. De kwaliteit van de student die instroomt in de lerarenopleiding is al geruime tijd onderwerp van discussie. De HBO-lerarenopleiding zou vooral de 'zwakke havist' aantrekken en volgens velen leidt de toestroom van MBO-leerlingen in de pabo tot verlaging van het niveau binnen de pabo. Tegelijk zouden talenvolle studenten zoals VWO-ers wegblijven van de lerarenopleidingen omdat die onvoldoende uitdaging zouden bieden. Door middel van universitaire of academische pabo's worden alternatieven voor deze talentvolle groepen geboden.

In de afgelopen jaren zijn met name rond de pabo al diverse maatregelen genomen om het startniveau van studenten die aan de pabo beginnen, te verhogen. Reken- en taaltoetsen zijn ingevoerd als bindend onderdeel van de propedeuse en recent zijn eisen gesteld ten aanzien van het kennisniveau met betrekking tot aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek. Dergelijke vakinhoudelijke eisen gelden niet voor andere typen lerarenopleidingen. Bovendien hebben de bestaande eisen slechts betrekking op het vakinhoudelijke aspect van het toekomstige beroep en niet op andere, meer pedagogische en sociaal-communicatieve aspecten van het beroep van leraar.

Dit is aanleiding voor het ministerie om in de Lerarenagenda 2013-2020 het voornemen te formuleren om een nadere verkenning te doen naar de mogelijkheden om de kwaliteit van het leraarschap te verbeteren door middel van nadere vooropleidingseisen en selectie op geschiktheid voor het beroep.

Dit voornemen sluit aan bij ambities van andere stakeholders in het domein van lerarenopleidingen. In de Agenda voor de sector hoger pedagogisch onderwijs 2012-2017 die het sectoraal adviescollege HPO van de Vereniging Hogescholen in 2012 geformuleerd heeft (SAC HPO, 2012), is de ambitie opgenomen dat de lerarenopleidingen in 2017 een selectieve instroom kennen. Argument is dat opleidingen nu teveel tijd bezig zijn met het wegwerken van achterstanden bij studenten. De Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) heeft in haar Actieplan Lerarenagenda (2013) invoering van geschiktheidsonderzoeken opgenomen om de toelating tot de universitaire lerarenopleiding te regelen. Aanleiding hiertoe vormt het gegeven dat academische opleidingen steeds minder 1-op-1 passen op de schoolvakken en dat de achtergrond van kandidaten die de universitaire lerarenopleiding willen volgen, steeds diverser wordt. Bij zij-instromers en programma's als Eerst de Klas en Onderwijstraineeships worden kandidaten reeds op grond van een vorm van assessment toegelaten. De VSNU wil dat geschiktheidsonderzoeken zowel gaan "over de geschiktheid voor het leraarsberoep als over de daarvoor noodzakelijke vakbekwaamheid". Ook in het recente convenant van de vijf sectorraden (PO-raad, VO-raad, MBOraad, Vereniging Hogescholen en VSNU, 4 juni 2014) is een verkenning naar de mogelijkheden en effecten van selectie opgenomen, met als doel om het niveau van de instroom te verhogen.

In de discussies rond de kwaliteit van de instroom voor de lerarenopleidingen en de mogelijkheid en wenselijkheid ten aanzien van selectie en instroomeisen lopen vaak drie perspectieven door elkaar heen. In het eerste perspectief staat de match tussen de student en het toekomstige beroep centraal. Centrale vraag binnen dit perspectief is welke kwaliteiten het beroep vraagt, welke daarvan tijdens de opleiding niet of nauwelijks te ontwikkelen zijn en of het mogelijk is om op voorhand studenten die die bepaalde kwaliteiten missen uit te sluiten van de opleiding. In het tweede perspectief staat verbetering van het toekomstig beroep centraal. Achterliggende gedachte is dat door de kwaliteit van de instroom te verhogen het eindniveau van de opleiding ook verhoogd wordt want een kwaliteitsimpuls zou betekenen voor het onderwijs. Een selectievere toelating van alleen de beste studenten tot de lerarenopleiding zou ook bijdragen aan een hogere status, beter imago en aantrekkelijker beroep. In het derde perspectief staat het rendement van de opleiding centraal. Centrale vraag is dan welke studenten efficiënt en zonder vertraging de opleiding kunnen doorlopen en afronden. Die drie perspectieven zijn niet zonder meer van elkaar te scheiden. Als studenten bijvoorbeeld bepaalde kwaliteiten missen, maar die met inspanning tijdens de opleiding wel kunnen verwerven, vraagt dat tijd en aandacht tijdens de opleiding, zowel van student als opleider, wat ten koste kan gaan van de studieduur en/of van het uitstroomniveau van de student. Ook in de gesprekken met vertegenwoordigers van de opleidingen blijken deze drie perspectieven niet goed te scheiden. In deze verkenning ligt de primaire focus echter op het eerste perspectief.

Naar aanleiding van de ambities van het ministerie, zoals geformuleerd in de Lerarenagenda 2013-2020, heeft het ministerie van OCW aan de Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding, en de Universiteit Leiden, ICLON, gevraagd om een verkennend onderzoek te doen naar de wenselijkheid en mogelijkheid van het selecteren op geschiktheid voor het beroep voor de HBO en WO lerarenopleidingen, en van het opstellen van instroomeisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen.

Deze verkenning is op twee manieren uitgevoerd: door een (beperkte) verkenning (quick scan) van de literatuur ten aanzien van de mogelijkheid en voorspellende waarde van selectie op geschiktheid voor het beroep van leraren, door het voeren van focusgesprekken en interviews met stakeholders rond de lerarenopleidingen over hun opvattingen rond selectie voor de poort van de lerarenopleidingen en over bestaande praktijken en mogelijkheden. Daarmee is deze verkenning beperkt. Om tot onderbouwde besluitvorming te komen is het van belang om nog een scherper zicht te krijgen op wetenschappelijke inzichten ten aanzien van selectie op geschiktheid en op bestaande praktijken en ervaringen buiten de sector educatie. In opdracht van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek zal in het najaar een reviewstudie naar deze aspecten worden uitgevoerd.

2 Literatuurverkenning

Om inzicht te krijgen in de reeds bestaande literatuur over selectie van aanstaande studenten voor de lerarenopleidingen werd door middel van een quick scan een korte verkenning van de literatuur uitgevoerd rond sleutelelementen ten aanzien van geschiktheid voor het beroep van leraar.

2.1 Methode van de literatuurverkenning

In deze literatuurverkenning leggen we de focus op criteria en instrumenten relevant voor de selectie van studenten voor de lerarenopleidingen.

Om te achterhalen wat in de onderwijswetenschappelijke literatuur beschreven wordt over selectie van aanstaande leraren werd een beperkte verkenning van de onderwijswetenschappelijke literatuur uitgezet in verschillende databases (ERIC en SCCI). De focus van deze verkenning richt zich in eerste instantie op het brede veld van selectie van aanstaande studenten voor lerarenopleidingen PO en vo. In de verkenning werden zoektermen en inclusiecriteria gebruikt (zie Tabel 1). Om tot een keuze te komen van de bestaande literatuur over selectie van aanstaande studenten van de lerarenopleidingen is een zoekopdracht uitgevoerd binnen de SSCI tijdschriften met behulp van *Web of Science*. De gebruikte systematiek bestond uit een aantal stappen.

Ten eerste werden de zoektermen gedefinieerd op basis van pilot searches, waarbij enkele publicaties werden bestudeerd op relevantie zoektermen. In Tabel 1 zijn de verschillende zoektermen en criteria voor verwijdering opgenomen.

Tabel 1
Overzicht van de centrale zoektermen en exclusieve criteria

Primair	*Secondair*	*Tertiair*	*Uitsluitingscriteria*
Selection	Teacher Education	Criteria	Niet Engelstalig
Access	Teacher	Procedure	Niet tijdschrift artikelen
Entrance	Teaching profession		Niet peer-reviewed
Admission			Voor 2004

Noot: De zoektermen werden verzameld tijdens de start van het review-proces in een aparte pilot search. In de inleidende en vervolg zoekopdrachten werden de primaire, secondaire en tertiaire zoektermen altijd gebruikt.

De zoekopdrachten werd ten eerste ingeperkt tot de periode 2004-2014. Met deze zoektermen werden 150 manuscripten geïdentificeerd in ERIC (EBSCO). De literatuurverkenning werd ten tweede ingeperkt door enkel die manuscripten te selecteren die gebaseerd waren op onderzoeksresultaten en gepubliceerd zijn in Engelstalige peer-reviewed SSCI tijdschriften. Deze inperking is gemaakt om de kwaliteit van de bestudeerde onderzoeksresultaten te waarborgen. Door deze inperking werden 15 artikelen geïdentificeerd.

Na bestudering van de samenvattingen van deze 15 artikelen, bleek dat het merendeel inhoudelijk ging over selectie en assessment *tijdens* de lerarenopleidingen; deze publicaties zijn niet meegenomen in deze literatuurverkenning. Uiteindelijk werden vijf publicaties geïdentificeerd die een of meerdere onderwerpen behandelen met betrekking tot de selectie van studenten *voorafgaand aan* de lerarenopleidingen. Tabel 2 geeft een inhoudelijk overzicht van de bestudeerde publicaties. In deze rapportage geven we een overzicht en een interpretatie van de resultaten uit deze studies.

Tabel 2
Overzicht van relevante peer-reviewed studies (n=5) met belangrijkste bevindingen gerelateerd aan selectie op geschiktheid voor leraarsberoep

Studie (naam eerste auteur)	*Onderzoeksvraag en/of doel van studie*	*Methode en/of analyse*	*Belangrijkste bevindingen*
Andrew (2005); *Journal of Teacher Education*	Our goals in this article are to discuss the relationship of verbal ability and teacher effectiveness, and to explore implications of choosing teachers on the basis of verbal ability.	Student teachers for elementary and secondary education **(n=116)**	From this study, there is no conclusive evidence of a relationship between verbal ability and teaching ability. This study supports the flexible use of multiple measures to predict teaching success. Verbal abilities are necessary to good teaching, but they are not sufficient.
Valli (2007); *Scandinavian Journal of Educational Research*	How successful is the entrance examination for predicting suitability for future career in teaching?	Prospective students of teacher education at University of Helsinki **(n=78)**	Demonstration lesson is the best way to measure suitability for the teaching profession.
Wang (2007); *International Journal of Educational Development*	How rigorous are the selection mechanisms to ensure teacher quality?	Pre-service teacher education programs for secondary education in Taiwan **(n=48)**	Teacher education programs use a broad variety of instruments to assess a selection of criteria relevant for the teacher profession. The rigor of the screening procedures by the TE programmes may be attributed to first, the large pool of available applicants for screening, and second, the relatively short period of training may prompt to carefully pick entrants.
Bieri (2011); *Assessment & Evaluation in Higher Education*	Are those students who had achieved a high performance in the assessment centre perceived as more successful by their mentors than those who had shown a lower performance in the assessment centre after their first year of study?	Students who successfully past the assessment **(n=366)**	The evaluated assessment procedure is a valid approach to assess student teachers' competences at the beginning of their studies.
Heinz (2013); *Educational Assessment, Evaluation & Accreditation*	How far and in what way are demographic variables and selection criteria (primary degree result and prior teaching experience) associated with students' results in teacher education (academic and teaching practice grades)?	Cohort study of students for teacher education in Ireland **(2000-2007; n=1,023)**	This study shows a lack of evidence as regards to the predictive value of prior academic achievement for students performance in both academic and practical components of teacher education programs.

2.2 Resultaten

In diverse landen is selectie voor toelating tot de lerarenopleiding staande praktijk, en staat de vraag centraal welke criteria en instrumenten gebruikt worden om aanstaande leraren te selecteren voor lerarenopleidingen (Taiwan: Wang & Fwu, 2007; Ierland: Heinz, 2013; Finland: Valli & Johnson, 2007). Zo geven Wang en Fwu (2007) in hun studie naar 48 lerarenopleidingen in Taiwan een overzicht van alle beoordelingscriteria en selectie-instrumenten die gebruikt worden. Ze geven aan dat in de selectie van aanstaande leraren-in-opleiding een balans gevonden moet worden tussen het meten van een variëteit aan karakteristieken relevant voor het leraarsberoep en de mate van nauwkeurigheid waarop je de karakteristieken kan meten. Zo kan bijvoorbeeld een interview een indicatie geven van de communicatieve vaardigheid van een kandidaat, maar met een demonstratie les kan deze vaardigheid meer diepgaand beoordeeld worden. Wang en Fwu laten in hun beschrijvende studie zien dat de lerarenopleidingen in Taiwan gebruik maken van verschillende selectie-instrumenten (waaronder bestudering van studentgegevens, persoonlijke interviews, schriftelijke examens en persoonlijkheidstests) om een diversiteit aan criteria te meten. Hierdoor neemt de betrouwbaarheid van het selectieproces toe, aldus Wang en Fwu.

Om een eerste selectie in kandidaten te maken, gebruiken veel lerarenopleidingen de eerdere (academische) prestaties van de kandidaten. Heinz (2013) laat in een cohort-studie (2000-2007; *n*=1.023 studenten) echter zien dat (academische) prestaties in eerdere studies geen voorspellende waarde hebben voor succes tijdens de lerarenopleiding, niet in de theoretische onderdelen en ook niet in de praktische onderdelen van de lerarenopleidingen (de cohorten werden *niet* gevolgd na afronding van de opleiding). Prestaties, ofwel cijfers behaald in een eerdere studie, zeggen mogelijk wel iets over het (academisch) denkniveau, maar kennelijk is er meer nodig dan alleen een bepaald denkniveau om de lerarenopleidingen met succes te volgen. De studie van Heinz (2013) laat overigens ook zien dat eerdere onderwijspraktijkervaring (als leraar) wel een positieve invloed heeft op de prestatie in het praktische onderdeel van de lerarenopleidingen.

Vaak wordt verbaal vermogen of communicatief vermogen genoemd als een van de belangrijke vaardigheden voor het leraarsberoep. Andrew, Cobb en Giampietro (2005) stelden zich de vraag of verbaal vermogen van leraren-in-opleiding een voorspellende waarde heeft voor hun prestaties in de onderwijsleerstage. Ze bepaalden het verbaal vermogen van de deelnemende studenten (*n*=116) met een gestandaardiseerde vragenlijst (GRE-V) en de prestatie in de stage met de beoordelingen van de supervisoren. De resultaten tonen aan dat de verbale vaardigheden geen directe voorspellende waarde hebben voor de kwaliteit van de prestatie in het praktijkdeel van de lerarenopleiding in de lerarenopleiding. Volgens Andrew, Cobb en Giampietro is het wel verstandig om, naast andere criteria, verbaal vermogen van kandidaten voor lerarenopleidingen mee te nemen in de selectieprocedure, omdat communicatieve kwaliteiten van essentieel belang zijn in het leraarsberoep.

Bieri en Schuler (2011) beschrijven een assessment-procedure, die ontwikkeld is op basis van een combinatie van relevante aspecten van het leraarsberoep. Tijdens de assessment-procedure voltooiden de kandidaten enkele taken en werden ze geobserveerd door drie beoordelaars. De assessment-procedure bestond uit vier taken: (1) de eerste taak was een groepsdiscussie zonder gespreksleider, waarin de kandidaten een schoolproject moesten plannen; (2) de tweede taak was een probleemoplossend scenario, waarin de kandidaten moesten samenwerken; (3) voor de derde taak, een presentatie, kreeg elke deelnemer een gestandaardiseerde set van informatie om een korte individuele presentatie voor te bereiden en te geven; (4) de vierde taak betrof een gestructureerd interview met vragen over motivatie voor onderwijs en leren. Bieri en Schuler (2011) bestudeerden of de mate van succes in de assessment-procedure (beoordelingen van de assessoren) gerelateerd was aan succes in het eerste jaar van de lerarenopleiding (op grond van behaalde cijfers). De resultaten lieten zien dat de beschreven assessment-procedure op een valide manier potentieel succesvolle kandidaten voor de lerarenopleiding kan selecteren. De assessment-procedure kostte echter veel inzet van menskracht en middelen om te ontwikkelen en was tijdsintensief in de uitvoering. Er werd een assessment-centrum opgezet met speciaal voor de assessment-procedure geschoolde beoordelaars.

Ook aan de Universiteit van Helsinki (Finland) wordt een uitgebreide selectieprocedure gebruikt waarbij verschillende selectie-instrumenten worden ingezet, zoals interview, groepstaak en demonstratie les. Valli en Johnson (2007) koppelden de assessment-data aan gegevens over de kwaliteit van de prestaties in de stages van de lerarenopleidingen. Zij vonden dat demonstratielessen met leerlingen de meest waardevolle informatie geven met betrekking tot de prestatie in de stage van de lerarenopleiding.

2.2.1 Beschreven selectie criteria

In de studies die opgenomen zijn in deze literatuurverkenning wordt een diversiteit aan selectiecriteria besproken. Tabel 3 geeft een overzicht van deze selectiecriteria.

Tabel 3

Overzicht van selectiecriteria besproken in de peer-reviewed studies (n=5)

			Professionele houding & persoonlijke eigenschappen		Beroepsgerelateerde vaardigheden		
Studie (naam eerste auteur)	*Kennis- en denkniveau*	*Motivatie*	*Waarden en attitude*	*Persoonlijkheid (Assertiviteit, inlevingsvermogen , etc.)*	*Communicatie vaardigheid (gesproken en geschreven)*	*Interpersoonlijke vaardigheden*	*Probleem-oplossend vermogen*
Andrew (2005); *Journal of Teacher Education*	X				X		
Valli (2007); *Scandinavian Journal of Educational Research*	X	X			X	X	X
Wang (2007); *International Journal of Educational Development*	X	X	X	X	X	X	
Bieri (2011); *Assessment & Evaluation in Higher Education*	X	X		X	X	X	X
Heinz (2013); *Educational Assessment, Evaluation & Accreditation*	X						

Samenvattend waren in deze studies vier clusters van criteria meegenomen, namelijk 1) kennis- en denkniveau, 2) motivatie, 3) professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en 4) beroepsgerelateerde vaardigheden. Het kennis- en denkniveau van de aanstaande leraren-in-opleiding was in al deze studies opgenomen; vaak als achtergrondvariabele. Het kennis- en denkniveau van de studenten werd op verschillende manieren gemeten, zoals gemiddeld cijfer (GPA) in een voorgaande opleiding en prestaties op kennistesten. Motivatie werd in drie van de vijf studies meegenomen als een van de relevante studentkenmerken in de selectieprocedure voor de lerarenopleiding. Professionele houding en persoonlijke eigenschappen (waarden, attituden en persoonlijkheid) werd in twee van de vijf studies expliciet genoemd als onderdeel van de selectie van aanstaande studenten voor lerarenopleidingen. Communicatievaardigheden vormden in de meeste studies het centrale aspect van de beroepsgerelateerde vaardigheden.[1]

2.2.2 Beschreven selectie instrumenten

Eveneens werden in deze studies meerdere selectie-instrumenten beschreven en beoordeeld. Tabel 4 geeft een overzicht van de selectie-instrumenten die in deze studies zijn meegenomen.

[1] We hebben er voor gekozen om deze indeling in vier clusters van criteria ook verder in dit rapport te gebruiken. Deze indeling is breder dan de kwaliteiten die benoemd zijn in de bekwaamheidseisen voor leraren. Die focussen voornamelijk op kennis en op beroepsgerelateerde vaardigheden.

Tabel 4

Overzicht van selectie-instrumenten besproken in de peer-reviewed studies (n=5)

Studie (naam eerste auteur)	*Eerder prestaties (cijfers)*	*Motivatiebrief*	*Interview*	*Kennistest*	*Vragenlijst*	*Individuele taak (essay schrijven, presentatie)*	*Groepstaak (casus oplossen, lessenserie maken)*	*Demonstratie les*
Andrew (2005); *Journal of Teacher Education*	x				x			
Valli (2007); *Scandinavian Journal of Educational Research*	x		x				x	x
Wang (2007); *International Journal of Educational Development*	x	x		x				
Bieri (2011); *Assessment & Evaluation in Higher Education*			x			x	x	
Heinz (2013); *Educational Assessment, Evaluation & Accreditation*	x							

Alhoewel in de studies niet altijd geëxpliciteerd werd welk selectiecriterium gemeten werd met welk instrument, werden eerdere studieprestaties vaak meegenomen in de studies als indicatie voor het kennis- en denkniveau van de kandidaten. Verder geeft het overzicht het beeld dat elk van de studies meerdere selectie-instrumenten opgenomen had in de procedure. Dit komt overeen met de gangbare beoordelingspraktijk in de contexten waarin de studies hebben plaatsgevonden. Hierin zijn veelal selectie-instrumenten opgenomen, zoals eerdere prestaties (blijkend uit CV), motivatiebrief en interview. De selectie-instrumenten zijn in Tabel 4 ingedeeld van lage belasting (in tijd en inzet) naar een hoge belasting voor beoordelaars. Het beoordelen van eerdere prestaties, motivatiebrieven en interviews heeft een lagere belasting voor beoordelaars dan het beoordelen van individuele taken, groepstaken of demonstratielessen. Specifiek de studie van Valli en Johnson (2007) laat zien dat demonstratielessen het beste inzicht geven in het latere functioneren tijdens stages, hetgeen gezien zou kunnen worden als een indicatie voor de geschiktheid voor de beroepspraktijk. Het beoordelen van demonstratielessen vergt echter veel tijd en inzet van professionele, getrainde beoordelaars.

2.3 Conclusies en discussie

Op basis van deze beperkte literatuurverkenning is een aantal conclusies te trekken. Allereerst is het aantal wetenschappelijke studies dat input kan geven voor deze verkenning beperkt. We hebben nog geen publicaties gevonden die een antwoord geven over de noodzaak of wenselijkheid van selectie. De gevonden publicaties geven evenmin inzicht in kwaliteiten die niet tijdens de opleiding te ontwikkelen zijn en dus cruciaal zijn voor selectie voor toelating tot de opleiding.

Uit de besproken literatuur komen geen aspecten naar voren die *op zichzelf* een voorspellende waarde hebben voor succes in de lerarenopleiding en in het latere beroep. Uit de artikelen is een viertal clusters van kwaliteiten naar voren gekomen die toegepast worden bij de selectie van kandidaten voor lerarenopleidingen: kennis- en denkniveau, motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen en beroepsgerelateerde vaardigheden (zoals communicatieve of verbale

vaardigheden). De vijf studies laten zien dat het meten van de geschiktheid voor het leraarsberoep niet een kwestie is van een enkel instrument of een enkel criterium. Om kwaliteiten op een betrouwbare en valide manier te meten zal een aantal criteria bepaald moeten worden met verschillende instrumenten, en het liefst door meerdere beoordelaars. Dit is in lijn met recente wetenschappelijke literatuur over het beoordelen van de kwaliteit van leraren (Tigelaar & van Tartwijk, 2010; Van Veen, 2011). Uitspraken over de voorspellende waarde van dergelijke instrumenten beperken zich in de gevonden studies echter tot studieprestaties van studenten tijdens de lerarenopleidingen. In deze studies werd niet gekeken naar de voorspellende waarde van de beoordelingsinstrumenten voor het latere beroep als leraar.

De besproken studies hebben allemaal betrekking op contexten in het buitenland. Dat beperkt de directe toepasbaarheid in de Nederlandse context. De nationale context is immers in grote mate bepalend voor de mogelijkheden en wenselijkheden voor selectie en voor de effecten daarvan. Zo zal in landen waar het leraarschap een hoge status heeft en er bijgevolg sprake is van een overaanmelding voor de lerarenopleiding (zoals Taiwan en Finland), selectie een andere betekenis krijgen dan in landen waar sprake is van een lagere status en een onderaanmelding voor lerarenopleidingen (zoals Nederland). Verder kan ook de lokale en institutionele context van invloed zijn op de effecten van een gekozen selectieprocedure. Over het algemeen kunnen we stellen dat het meten van effecten van een selectieprocedure lastig is, de interpretatie van de resultaten lastiger, en de transfer van de resultaten naar een andere context, met name de beroepsuitoefening, het lastigst.

Aangezien dit een beperkte verkenning is van de literatuur, zal een meer systematische literatuurstudie opgezet moeten worden waarin ook de ‘grijze’ literatuur meegenomen wordt, om beter gefundeerde uitspraken te kunnen doen over welke selectie-instrumenten en selectiecriteria van belang kunnen zijn bij het selecteren van aanstaande studenten voor lerarenopleidingen.

3 Huidige ontwikkelingen t.a.v. instroom en selectie in het Hoger Onderwijs

3.1 Toegang tot het hoger onderwijs: recht of voorrecht?

De kwaliteit van de instroom in het hoger onderwijs is al langer een aandachtspunt voor ministerie, hogescholen en universiteiten. Recentelijk pleitte de Vereniging Hogescholen voor het verhogen van de instroomeisen voor het HBO. Dit pleidooi was vooral ingegeven door de behoefte om de rendementscijfers van de hogescholen te verhogen. De voorzitter van de Vereniging Hogescholen, Thom de Graaf, merkte daarbij tegelijk op dat de toegankelijkheid van het hoger onderwijs behouden moest blijven. Deze toegankelijkheid is een fundamenteel kenmerk van het hoger onderwijs in Nederland. Onderliggend uitgangspunt is dat hoger onderwijs een recht is voor ieder die een diploma heeft dat toelating geeft tot dat hoger onderwijs. Restricties voor toelating zijn daarom minimaal, en vooral gericht op het voorkomen van studieuitval doordat studenten de studie toch niet aan blijken te kunnen. Zo kennen verschillende HO-studies instroomeisen t.a.v. examenprofielen of examenvakken en wordt erbij de doorstroom MBO-HBO eisen gesteld aan vakverwantschap. Hoger onderwijsinstellingen hebben nauwelijks ruimte om eigen selectie toe te passen. Uitzondering zijn die opleidingen waar capaciteitsproblemen van opleidingen een rol spelen (zoals geneeskunde), of waar specifieke fysieke of kunstzinnige talenten noodzakelijk zijn (de ALO of kunstopleidingen). De zorg ten aanzien van de toegankelijkheid van het hoger onderwijs is gebaseerd op de opvatting dat het volgen van hoger onderwijs een *recht* is. De student is een consument die zoveel mogelijk vrije keuze moet hebben in het kiezen van een hoger onderwijsopleiding die bij hem of haar past.

Gevolg van deze opvatting is dat het hoger onderwijs in Nederland geen beleidsinstrument is en kan zijn om de arbeidsmarkt te reguleren. Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt hebben slechts zeer beperkt een invloed op de instroom in het hoger onderwijs. Deze invloed krijgt vooral vorm door keuzeprocessen van aankomende studenten die in hun overwegingen om wel of niet een studie te kiezen eventuele verwachtingen om daar later een baan in te kunnen krijgen mee kunnen laten tellen. In een groot aantal landen wordt het hoger onderwijs veel actiever gebruikt om de arbeidsmarkt te reguleren. In dergelijke 'plan-economieën' worden op basis van arbeidsmarktramingen quota vastgesteld voor het aantal studenten dat een opleiding in een gegeven jaar (verdeeld per instelling) mag toelaten. Met name in situaties waarin er sprake is van een ruime arbeidsmarkt (een groot aantal gekwalificeerden en een laag aantal arbeidsplaatsen en dus een lage arbeidsvraag) leidt dat tot situaties waarin het aantal aanmeldingen voor opleidingen hoger is dan het aantal studenten dat kan worden toegelaten. Dat dwingt hoger onderwijsinstellingen om te selecteren aan de poort. In landen waarin een dergelijk systeem gehanteerd wordt, is selectie voor het hoger onderwijs een vanzelfsprekend onderdeel van het systeem en kan toelating tot het hoger onderwijs (of tot bepaalde opleidingen) eerder beschouwd worden als een *voorrecht* dan een recht.

De opvatting of hoger onderwijs beschouwd wordt als een recht of een voorrecht heeft grote invloed op de discussie over selectie. Als hoger onderwijs beschouwd wordt als een voorrecht is er minder terughoudendheid in het hanteren van selectie-instrumenten en is een focus op het selecteren van 'de besten' een vanzelfsprekendheid. Wanneer hoger onderwijs beschouwd wordt als een recht, dan is er meer terughoudendheid in het hanteren van selectie-instrumenten vanuit de overtuiging dat voorkomen moet worden dat potentiële geschikte kandidaten 'ten onrechte' worden afgewezen, terwijl ze misschien wel een hele goede leraar (of arts of psycholoog of …) hadden kunnen worden. Er

zal dan meer nadruk gelegd worden op, en hogere eisen gesteld worden aan, de validiteit en voorspellende waarde van selectie-instrumenten.

3.2 Filters in het hoger onderwijs

Selectie tot het een opleiding in het hoger onderwijs is niet kwestie van één moment of één instrument. Er is sprake van een aantal 'filters' in het proces van selectie (Wang et al, 2003). Deze filters kunnen 'harder' of 'zachter' (gericht op advisering of zelf-selectie) van aard zijn. In het huidige stelsel zijn de volgende filters te onderscheiden:

- Een geschikt instroomdiploma: dit filter heeft betrekking op het feit dat een kandidaat in principe toelaatbaar is voor de opleiding als hij of zij heeft aangetoond te voldoen aan de exameneisen voor MBO, HAVO of VWO.
- Een geschikt profiel/vakkenpakket: dit filter heeft betrekking op het feit dat een kandidaat in zijn vooropleiding een dusdanig profiel en vakkenpakket heeft dat de slagingskans voor de opleiding voldoende groot is. Voor de ULO's geldt dat de kandidaat een vooropleiding heeft gevolgd die vakinhoudelijk overeenkomt of verwant is met het vak waar hij een onderwijsbevoegdheid voor wil gaan halen.
- Studiekeuzecheck/advies t.a.v. geschiktheid: dit filter is vooral gericht op zelfselectie en heeft betrekking op het voorlichten en adviseren van de kandidaat ten aanzien van (de geschiktheid voor) de toekomstige opleiding en het toekomstige beroep, zodat de student een realistisch beeld van studie en beroep heeft en dit kan afzetten tegen de eigen kwaliteiten en ambities.
- De propedeuse (binnen de bacheloropleiding): dit filter heeft betrekking op de oriënterende en selecterende functie van het eerste jaar van de opleiding. Belangrijkste middel hierbij is het bindend studieadvies. Hierbinnen zijn verschillende harde deelfilters te onderscheiden:
    - Het aantal studiepunten
    - Sleutelmodules, bijvoorbeeld stagemodules of reken- en taaltoetsen.

3.3 Recente en lopende ontwikkelingen t.a.v. selectie voor de leraren-opleidingen

De hierboven genoemde filters voor opleidingen in het hoger onderwijs spelen ook een rol bij toelating tot de lerarenopleiding. Al deze filters zijn momenteel in beweging: eisen veranderen of worden aangescherpt, in sommige gevallen als generieke maatregel in een bepaalde onderwijssector, in andere gevallen als specifieke maatregel of ontwikkeling in het domein van de lerarenopleidingen.

Binnen het voortgezet onderwijs zijn de exameneisen aangescherpt door:

- De invoering van de rekentoets (per 1 augustus 2015);
- De exameneis dat voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde maximaal één 5 behaald mag zijn (2011-2012);
- De exameneis dat het gemiddelde van de cijfers voor het centraal schriftelijk examen voldoende moet zijn (2011-2012);
- Een afstemming van exameneisen aan de referentieniveaus (Nederlands 2014-2015).

Binnen het MBO worden de exameneisen voor niveau 4 aangescherpt door:

- Een afstemming van de exameneisen aan de referentieniveaus;
- Invoering van centrale examens voor Nederlands (2014-2015), rekenen (2015-2016) en Engels (2017-2018).

Voor toelating tot de pabo geldt bovendien met ingang van 2015 de eis dat leerlingen die geen examen hebben gedaan in één van de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde of biologie een toelatingstoets moeten doen voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek.

De studiekeuzecheck is dit jaar landelijk ingevoerd als verplicht onderdeel voor het recht op toelating tot alle bacheloropleidingen. Doel is niet alleen om studenten zich beter te laten oriënteren op de gekozen studie, maar ook om de studenten een advies te geven ten aanzien van hun geschiktheid voor studie en beroep. Dit advies is niet bindend, maar zou moeten leiden tot zelfselectie. Opleidingen ontwikkelen op dit moment instrumenten die ingezet worden voor de studiekeuzecheck.

Voor opleidingen die te maken hebben met een groot aantal aanmeldingen of waar sprake is van een krappe arbeidsmarkt is het mogelijk om een fixus-aanmelding in te stellen. Daarmee wordt een maximumaantal opleidingsplaatsen vastgesteld. Sinds 2012-2013 is het in het kader van de wet 'Ruim baan voor Talent' mogelijk om toelating voor deze opleidingen te laten plaats vinden op basis van decentrale (lokale) selectie. Hiermee is bij opleidingen met een numerus-fixus sprake van een trend van centrale toelating op basis van (gewogen) loting, naar lokale toelating op basis van studieprestaties in het voortgezet onderwijs, aangevuld met andere selectie-instrumenten. In de educatieve sector kent op dit moment alleen de tweedegraads lerarenopleiding Engels van de HvA een dergelijke vorm van decentrale selectie met ingang van het studiejaar 2014-2015. De opleiding heeft daartoe selectie-instrumenten ontwikkeld en past deze momenteel toe bij de toelating (zie paragraaf 6.3).

In de afgelopen jaren zijn binnen veel opleidingen de eisen ten aanzien van het bindend studieadvies aangescherpt. De studiepunten-eis is in de afgelopen jaren geleidelijk opgehoogd van zo'n 40 punten naar 50 en soms zelf 60 studiepunten. Binnen de pabo zijn de reken- en taaltoets ingevoerd, en er wordt kritischer nagedacht over sleutelmodules die voorspellend zijn ten aanzien van de geschiktheid voor het beroep.

Voor de universitaire lerarenopleidingen (ULO's) zijn specifiek de volgende ontwikkelingen van belang. Tot de invoering van de Bachelor/Master structuur, was de ULO een post-doctorale opleiding. Om toegelaten te worden tot de opleiding voor een bepaald schoolvak, moest een kandidaat een doctoraal diploma in dat schoolvak (of een daarmee inhoudelijk sterk verwante opleiding) hebben behaald. Deze mogelijkheid bestaat nu met een Masterdiploma nog steeds, maar er is inmiddels een scala van opleidingsvarianten, met bijbehorende toelatingscriteria. Zo kunnen bèta-studenten de ULO volgen als onderdeel van de tweejarige master in hun discipline; zij-instromers worden beoordeeld en toegelaten op basis van eerder verworven competenties (waarbij behalve naar hun vakopleiding ook naar relevante werkervaring wordt gekeken) en worden kandidaten voor nieuwe trajecten als Eerst de Klas en Onderwijstraineeships op basis van een selectieprocedure toegelaten. Met de komst van brede (bachelor-)opleidingen is de 1-op-1 relatie tussen schoolvak en universitaire opleiding veel minder vanzelfsprekend geworden. Gekoppeld aan tekorten van docenten voor bepaalde schoolvakken (met name talen en bèta-vakken) wordt in VSNU-verband momenteel gesproken over de vraag welke vakinhoudelijke bagage een kandidaat minimaal moet hebben om eerstegraads docent in een bepaald

schoolvak te kunnen worden, en hoe dat niveau vastgesteld zou moeten worden. Tegelijkertijd is er een door het ministerie aangemoedigde discussie over de vraag hoe we de 'beste studenten' voor de ULO kunnen werven en selecteren. Dit zou de kwaliteit en het imago van het leraarsberoep ten goede komen. Met name bij schoolvakopleidingen waar sprake is van 'overaanmelding' bestaat bij ULO's de wens om te experimenteren met selectieprocedures. De trend in deze ontwikkeling is dat vakinhoudelijke kennis niet langer het enige criterium moet zijn om de toelating tot de ULO te bepalen.

Van al deze maatregelen is nog weinig of geen zicht op het effect op de kwantiteit van de instroom, op de kwaliteit van de instroom, op het studiesucces en rendement en op de kwaliteit van de uitstroom. Bij besluiten over aanvullende selectie voor de lerarenopleiding moet daar rekening mee gehouden worden.

3.4 Internationale ervaringen

In December 2012 was Nederland gastheer voor een kleinschalige Europese werkconferentie rond selectie van leraren. De werkconferentie vond plaats in het kader van een Europees proces van peer-learning rond thema's van het lerarenbeleid, georganiseerd door de Thematic Working Group Professional Development of Teachers van de Europese Commissie (Thematic Working Group Professional Development of Teachers, 2013; Snoek & Soomer, 2013). Tijdens de werkconferentie kwam de praktijk in zeven landen[2] aan de orde.

Een belangrijke conclusie van de werkconferentie was dat weliswaar diverse landen verschillende selectie-instrumenten inzetten, maar dat er weinig systematische data beschikbaar zijn over de effectiviteit van gehanteerde selectie-instrumenten. Tijdens de werkconferentie werd duidelijk dat de arbeidsmarktsituatie voor een belangrijk deel de focus van selectieprocessen bepaalt. Bij een tekort aan leraren ligt de focus vooral op het 'uitselecteren van de slechtsten', terwijl bij een overschot aan leraren de nadruk kan liggen op het 'selecteren van de besten'. Belangrijk vraagstuk blijft dan hoe 'slechtst' en 'best' gedefinieerd worden. De meeste landen blijken vooral te kijken naar academische criteria (zoals examencijfers), slechts een beperkt aantal landen hanteert instrumenten die ook kijken naar 'geschiktheid voor het beroep'.

In verschillende landen wordt een combinatie van kwaliteitsfilters gebruikt, bij de instroom, tijdens de opleiding en bij de afsluiting van de opleiding. In dergelijke gevallen kan het selectieproces de vorm krijgen van een dialoog in plaats van een harde beslissing: een selectiemoment heeft dan tot doel om de ontwikkelfase van de student te identificeren en op grond daarvan te bepalen hoe een kandidaat geholpen kan worden om bepaalde barrières te slechten (Thematic Working Group Professional Development of Teachers, 2013, p.6).

Belangrijke keuzes in de inrichting van het selectieproces hebben betrekking op de vraag of selectie gebaseerd is op de feitelijke kwaliteit van de kandidaat of op zijn/haar ontwikkelpotentie, en of er sprake is van een identieke standaard voor alle kandidaten of dat er ruimte is voor variatie vanuit de overtuiging dat lesgeven een teamactiviteit is?

Tijdens de werkconferentie werd de zorg geuit dat de nadruk die er in de selectieprocedures in verschillende landen ligt op examenresultaten en dus op cognitieve vakinhoudelijke kennis en

[2] Oostenrijk, Vlaanderen, Kroatië, Estland, Ierland, Luxemburg en Nederland.

vaardigheden, weinig rekening houdt met toekomstige ontwikkelingen in het beroep en de eisen die die zullen stellen aan leraren. Bovendien komen studenten met een beperkt beeld en beperkte verwachtingen t.a.v. het beroep de opleiding binnen.

3.4.1 Selectie op geschiktheid

Op basis van de praktijkvoorbeelden die tijdens de werkconferentie zijn uitgewisseld en aanvullende gesprekken met sleutelpersonen uit enkele landen volgt hieronder een kort overzicht van selectiepraktijken in enkele Europese landen.

Oostenrijk:
In Oostenrijk hanteren de Pädagogische Hochschulen een brede selectie procedure waarbij gekeken wordt naar een groot aantal aspecten (Zahalka & Steiner, 2012):

- General personal suitability to make a good teacher (persoonlijke eigenschappen)
- Knowledge of German in writing and speaking
- sufficient oral and vocal capability
- physical and motoric capability as well as basic musical and rhythmic competence

Instrumenten die daarbij ingezet worden zijn persoonlijke interviews en tutoring tijdens een introductiefase. Uiteindelijk wordt ongeveer 75% van de kandidaten toegelaten.

Finland

In Finland is sprake van een strenge selectie voor de lerarenopleidingen. Slechts zo'n 10% van de kandidaten wordt toegelaten. Het aantal toelatingen wordt bepaald aan de hand van een quotum dat door de overheid is vastgesteld op basis van verwachtingen t.a.v. de arbeidsmarktbehoefte.

De eerste selectie vindt landelijk plaats op basis van examenresultaten en een test die academische vaardigheden toetst (essayvragen die inzicht geven in de vaardigheid van studenten om informatie te verwerken en te gebruiken)[3]. De tweede selectie vindt lokaal plaats aan de hand van criteria en instrumenten die door de universiteit zijn bepaald. Hierbij gaat het wederom om academische vaardigheden (lezen en samenvatten van teksten), om motivatie (interview met 3 interviewers over (stress in) het beroep), en om interactievaardigheden. Bij het laatste onderdeel wordt in een groepsdiscussie over een actueel maatschappelijk thema gekeken naar de groepsdynamiek (op basis van een gesprek met Hannele Niemi, Universiteit van Helsinki).

3.4.2 Vakinhoudelijke eisen

In landen waar aan de poort geselecteerd wordt hebben de meest algemene criteria betrekking op academische kwaliteiten in termen van eindexamenresultaten, eventueel aangevuld met aparte toelatingsonderzoeken.

Luxemburg
Luxemburg kent verschillende selectieprocedures voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs (Lamy & Weis, 2012).

Voor toelating tot een lerarenopleiding voor het basisonderwijs moeten kandidaten schriftelijke multiple choice testen maken voor rekenen-wiskunde, wetenschap & technologie, en leesvaardigheid

[3] http://www.helsinki.fi/vakava/english/index.htm

in Engels, Duits en Frans. Deze multiple choice testen worden aangevuld met een gesprek over achtergrond en ervaring. De testen hebben een hoge mate van selectiviteit: ca. een-derde tot de helft van de kandidaten wordt toegelaten.

Voor toelating tot een lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs moeten de kandidaten twee toetsen maken: een toets ten aanzien van taalvaardigheid (Luxemburgs, Frans, Duits) en een vakinhoudelijke test ten aanzien van kennis en vaardigheden. Beide testen hebben een lage selectiviteit.

Kroatië
In Kroatië ligt de nadruk op vakkennis, aangezien aankomende studenten nog geen goed beeld zouden hebben van het leraarschap. Nadruk ligt daarom op het diploma van de middelbare school (algemene schoolcijfers tellen voor 40%, de cijfers voor het eindexamen (Matura) voor 60%). Afzonderlijke opleidingen kunnen nog aanvullende eisen stellen. (Kovačić & Čižmešija, 2012)

Ierland
Ierland kent een grote overintekening op de lerarenopleiding (bijv. 2200 inschrijvingen voor 375 plaatsen), waardoor een strakke selectie gehanteerd kan/moet worden. Selectie vindt plaats op basis van de examenresultaten. Gevolg is dat de studenten die instromen afkomstig zijn uit de top-20 van afstudeerders. Er worden geen aanvullende interviews gehouden vanwege de twijfel over de voorspellende waarde daarvan. Er lijkt weinig correlatie te zijn tussen de examenresultaten in het voorgezet onderwijs en de uiteindelijke prestaties binnen de lerarenopleidingen (Wahl, 2012).

Estland
Estland kent een ernstig tekort aan leraren. Er is daarom weinig selectie t.a.v. de instroom. De nadruk ligt meer op de vraag hoe je bij een diverse instroom, de verschillende studenten zoveel mogelijk binnenboord houdt en zo goed mogelijk voorbereidt op het beroep.

Opleidingen hebben vooraf nog wel een interview met kandidaten t.a.v. communicatie, samenwerking en hun beelden over onderwijs, maar dit interview heeft vooral een oriënterende en geen selectieve functie (Saluveer & Timakov, 2012; gesprek met Eve Eisenschmidt, Universiteit van Tallinn).

Polen
In Polen is sprake van een overintekening op de lerarenopleidingen. Om die reden is er de mogelijkheid om te selecteren op basis van eindexamenresultaten. Een aanvullende beoordeling op basis van geschiktheid bestond in het verleden wel, maar is afgeschaft bij de invoering van de bachelor-masterstructuur. Dat zou immers ten koste gaan van de toegankelijkheid die in de Ba-Ma structuur werd nagestreefd (op basis van een gesprek met Joanna Michalak, University of Lodz).

A SELECTIE OP GESCHIKTHEID VOOR HET BEROEP

Het hoofddoel van dit deel van de verkenning is het verkrijgen van inzicht in opvattingen van stakeholders uit de opleidingen over de mogelijkheid en wenselijkheid om aankomende studenten voor de lerarenopleidingen te selecteren op basis van hun potentiele geschiktheid voor het beroep van leraar.
Hierbij is gebruik gemaakt van interviews en focusgesprekken met vertegenwoordigers uit opleidingen, studenten en vertegenwoordigers uit het werkveld. Daarbij is apart aandacht besteed aan de pabo's, de tweedegraads lerarenopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen.

Na een toelichting op de gevolgde werkwijze wordt in aparte hoofdstukken de bevindingen per sector toegelicht. Dit deel sluit af met een overkoepelende conclusie.

4 Opzet van de verkenning

4.1 Vraagstelling

Om zicht te krijgen op opvattingen van stakeholders uit de opleidingen over de wenselijkheid en mogelijkheid om aankomende studenten voor de lerarenopleidingen te selecteren op basis van hun potentiele geschiktheid voor het beroep van leraar zijn de volgende leidende deelvragen geformuleerd:

1) Wat zijn, in de ogen van sleutelpersonen, criteria op grond waarvan instromende studenten voorafgaand aan of aan het begin van de lerarenopleidingen beoordeeld en geselecteerd kunnen worden?
2) In hoeverre zijn de kwaliteiten waar deze criteria betrekking op hebben binnen de opleiding te ontwikkelen?
3) Welke ervaringen hebben sleutelpersonen reeds met het beoordelen of selecteren van studenten en met het effect daarvan?
4) Welke beoordelingsmethodieken en selectie-instrumenten zijn bruikbaar voor het selecteren en beoordelen van instromende studenten?
5) Welke effecten verwachten sleutelpersonen uit de opleidingen van het gebruik van dergelijke methodieken en instrumenten?

Vraag 1, 2 en 5 hebben met name betrekking op de wenselijkheid cq. noodzaak van selectie op geschiktheid, vraag 3 en 4 met name op de mogelijkheid om te selecteren op geschiktheid.

4.2 Methode van onderzoek

Om de bovenstaande deelvragen te beantwoorden zijn leidinggevenden, lerarenopleiders en studenten van lerarenopleidingen en vertegenwoordigers van opleidingsscholen bevraagd over hun opvattingen over selectie en beoordelen van aankomende leraren en leraren-in-opleiding middels focusgesprekken of individuele (soms telefonische) interviews. Tevens werden beoordelaars van bijzondere trajecten zoals *Academische pabo's*, *Eerst-de-Klas* en *Onderwijstraineeship* bevraagd. De selectie van participanten in deze deelstudies was erop gericht om een zo divers mogelijke steekproef te nemen aan sleutelpersonen om zo een grote diversiteit aan opvattingen te vergaren. Deze grote diversiteit aan opvattingen is nodig voor een brede exploratie naar de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid van aanstaande leraren.

4.2.1 Selectie van deelnemers

Voor de interviews werden zowel deelnemers benaderd die een leidinggevende rol hadden als opleiders die een docerende of beoordelende rol vervulden. Daarnaast is gesproken met studenten en vertegenwoordigers van opleidingsscholen. De deelnemers kwamen uit verschillende hogescholen/universiteiten en van verschillende scholen. Om een anonieme rapportage van de resultaten te geven werden namen en achtergrondgegevens van de deelnemers aan deze verkennende studie geanonimiseerd met behoud van de relevante gegevens.

Pabo's

Voor het in kaart brengen van de opvattingen vanuit de pabo's zijn focusgesprekken georganiseerd met landelijke platforms en met stakeholders (opleider, student, werkveldvertegenwoordiger) van

enkele pabo's. Deze focusgesprekken zijn aangevuld met individuele, meest telefonische, interviews (zie tabel 5).

Tabel 5

Overzicht van de gesprekken met stakeholders vanuit de pabo's (gegevens zijn geanonimiseerd)

Gesprek		*Aantal deelnemers*	*Rol/ functie*
LOBO-vertegenwoordiging	1 focusgesprek	4	Leidinggevenden
Pabo HvA	3 interviews	3	Leidinggevende, student, opleidingscoörd. PO-bestuur
Pabo Windesheim	1 focusgesprek 4 interviews	8	Opleiders, studenten, hoofd onderwijs PO-bestuur
Pabo's Interactum	1 focusgesprek	5	Opleiders
Pabo Saxion	2 interviews	2	Leidinggevende, opleider
Pabo VIAA/GH	1 interview	1	Leidinggevende
Pabo Hs Leiden	1 interview	1	Leidinggevende
Pabo Driestar	1 interview	1	Leidinggevende
Pabo Iselinge	1 interview	1	Leidinggevende
Universitaire pabo van Amsterdam	2 interviews	2	Leidinggevende, opleider
Academische Opleiding Basisonderwijs RUG	1 interview	1	Leidinggevende
NOA	1 focusgesprek	2	Assessment-ontwikkelaars

Tweedegraads lerarenopleidingen

Voor het in kaart brengen van de opvattingen vanuit de tweedegraads lerarenopleidingen zijn focusgesprekken georganiseerd met landelijke platforms en met stakeholdergroepen (opleiders, studenten, schoolopleiders) van enkele hogescholen (zie tabel 6).

Tabel 6

Overzicht van de gesprekken met stakeholders vanuit de tweedegraads lerarenopleidingen (gegevens zijn geanonimiseerd)

Gesprek		*Aantal deelnemers*	*Rol/ functie*
ADEF	2 focusgesprekken	10	Leidinggevenden
Studenten HvA	1 focusgesprek	5	Studenten
Instituuts en - schoolopleiders	4 focusgesprekken	16	Lerarenopleiders, schoolopleiders
Studenten Windesheim	1 focusgesprek	5	Studenten
Opleiders Windesheim	1 focusgesprek	5	Opleiders
Landelijk overleg generieke kennisbasis	1 focusgesprek	12	Opleiders

Universitaire lerarenopleidingen
Voor het in kaart brengen van de opvattingen vanuit de universitaire lerarenopleidingen zijn leidinggevenden en lerarenopleiders vanuit vier ULO's en schoolmanagers van drie verschillende scholen voor voortgezet onderwijs bevraagd door middel van focusgesprekken (zie tabel 7).

Tabel 7
Achtergrond gegevens van deelnemers (gegevens zijn geanonimiseerd)

Deelnemer	*ULO, VO of traject*	*Geslacht*	*Rol/ functie*
Deelnemer A	ULO	Vrouw	Lerarenopleider
Deelnemer B	ULO	Man	Leidinggevende
Deelnemer C	ULO	Vrouw	Lerarenopleider
Deelnemer D	ULO	Vrouw	Leidinggevende
Deelnemer E	ULO	Man	Leidinggevende
Deelnemer F	ULO	Man	Lerarenopleider
Deelnemer G	VO	Vrouw	Leidinggevende
Deelnemer H	VO	Man	Leidinggevende
Deelnemer I	VO	Man	Leidinggevende
Deelnemer J	Speciaal traject	Vrouw	Assessor
Deelnemer K	Speciaal traject	Man	Assessor

4.2.2 Semigestructureerde interviews
De interviews en focusgesprekken duurden gemiddeld 40 tot 60 minuten. Het interview-protocol (zie Bijlage 1) gaf ruimte aan de geïnterviewden om te spreken over hun opvattingen ten aanzien van selectie en beoordelen van (aanstaande leraren). Specifiek werd er ingegaan op 'sleutelelementen, ontwikkelbaarheid en selectie-instrumenten', 'ervaringen en motivatie', en 'mogelijke gevolgen van selectie'. De interviewvragen gebruikt bij de interviews met studenten en stakeholders van scholen waren enigszins aangepast. Het interviewprotocol gaf ruimte om ook andere vragen te behandelen die door de deelnemers naar voren gebracht werden. Van alle interviews zijn aantekeningen of opnamen gemaakt die zijn uitgewerkt in gespreksamenvattingen. Deze gespreksamenvattingen zijn aan de deelnemers voorgelegd.

4.2.3 Analyse van interviews
De gecontroleerde gespreksamenvattingen van de interviews zijn geanalyseerd aan de hand van een klassieke inhoudsanalyse (content analyse). Dit wil zoveel zeggen dat per onderwerp dat aan de orde kwam in het interviewprotocol op een inductieve wijze de categorieën werden geïdentificeerd. In dit proces kunnen enkele stappen worden onderscheiden.

Stap 1. De gespreksamenvattingen werden gelezen en de eventuele audio-bestanden beluisterd om een nauwkeurig beeld te krijgen van de opvattingen van de deelnemers.
Stap 2. De gespreksamenvattingen werden herlezen om die passages te identificeren die de essentie vatten van de respons van de deelnemers op de verschillende onderwerpen van het interview (selectiecriteria, selectie-instrumenten, ervaringen met selectie, verwachting van selectie).

Stap 3. Door middel van het herlezen van de passages werden gelijksoortige uitspraken rond de verschillende onderwerpen geclusterd tot meer generieke categorieën. Deze vormden de basis voor de verslaglegging in dit rapport.

5 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Pabo's

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van de focusgesprekken en interviews met stakeholders rond de pabo's. Binnen de pabo worden in toenemende mate selectie-filters toegepast, zowel op het moment van instroom, als tijdens de propedeuse. Daarbij valt op dat al die selectie-instrumenten betrekking hebben op slechts één van de vier aspecten die in hoofdstuk 2 zijn genoemd: (vakinhoudelijk) kennis- en denkniveau. Dat roept de vraag op in hoeverre het mogelijk en wenselijk is om ook ten aanzien van de andere aspecten selectie-instrumenten in te zetten: motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en beroepsgerelateerde vaardigheden.

Door middel van interviews en focusgesprekken met directeuren en opleiders van pabo's, vertegenwoordigers uit het werkveld en studenten is geprobeerd om deze vraag te beantwoorden.

5.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten

In de gesprekken over geschiktheid voor het beroep kwam een breed spectrum aan kwaliteiten naar voren die in de ogen van de respondenten essentieel zijn voor de geschiktheid voor het beroep en die de gehele set van bekwaamheidseisen dekken die gehanteerd worden voor leraren basisonderwijs.

Kennis- en denkniveau: In zijn algemeenheid wordt kennis- en denkniveau genoemd als essentiële kwaliteit. Een directeur onderwijs uit het PO zegt '*dat studenten in potentie tot hogere orde denken in staat moeten zijn . Ze moeten in staat zijn om te abstraheren en conceptueel te denken. Ze moeten zich kunnen ontwikkelen tot onderzoekende leraren. Hiernaast moeten ze over potentie tot reflectie beschikken'*. Een directeur van een pabo benadrukt dat pabo-studenten moeten beschikken over cultureel kapitaal.

Motivatie: Veelvuldig wordt motivatie voor het kind, vak en identiteit genoemd als belangrijke factor genoemd. Een bovenschoolse coördinator van een academische opleidingsschool zegt '*Er moet sprake zijn van een diepere laag in de motivatie. Studenten moeten onderbouwen waarom ze in het onderwijs willen werken, ze moeten nadenken over hun rol en functie als leraar*'.

Professionele houding en persoonlijke eigenschappen: Ten aanzien van professionele houding en persoonskenmerken wordt worden verschillende elementen benoemd: *'het belang dat studenten een professionele houding hebben'*, *'… een houding van dienstbaarheid aan anderen … Pabo studenten moeten nieuwsgierig zijn naar anderen en niet zichzelf centraal stellen*'. '*Studenten moeten voor hun professionele ontwikkeling een kritisch oordeelsvermogen ontwikkelen. Reflectie is van belang. Studenten hebben een innerlijk kompas nodig …* '. '*Ik wil ook studenten die nee kunnen zeggen. Leraren met beroepstrots*'. Daarnaast worden zaken genoemd als nieuwsgierig zijn, ondernemerschap, flexibiliteit en omgaan met onzekerheid. Reflection-in-action wordt genoemd, het vermogen om in een situatie een juiste beslissing te nemen. Leermotivatie wordt hierbij als een belangrijke factor genoemd.

Beroepsgerelateerde vaardigheden: Er wordt veelvuldig ingegaan op beroepsgerelateerde vaardigheden waarbij de nadruk gelegd wordt op de interpersoonlijke en de pedagogische competentie. Studenten moeten 'verbindingen kunnen maken met kinderen, collega's en ouders'. In samenhang daarmee worden communicatieve vaardigheden genoemd. Die omvatten naast de

interpersoonlijke competentie en de pedagogische competentie ook het competent zijn in het samenwerking met collega's en het competent zijn in het samenwerken met de omgeving. De term sociaal kapitaal wordt in dit kader genoemd.

Een van de pabo-directeuren vatte de kwaliteit waarover een student moet beschikken ten aanzien van beroepsgerelateerde vaardigheden samen in vier kernpunten:

- Kun je contact maken met anderen?
- Kun je open naar jezelf kijken?
- Kun je structuur aanbrengen je in eigen manier van werken?
- Kun je structuur aanbrengen voor anderen?

Er is overeenstemming dat de huidige selectie op rekenen en taal, die momenteel noodgedwongen nog binnen de propedeuse plaatsvindt, en de selectie op geschiedenis, aardrijkskunde en natuur en techniek eenzijdig is. De nadruk ligt momenteel slechts bij één criterium: kennisniveau. Gekoppeld aan de invoering van kennisbasissen en de landelijke toetsing hierop geeft een faculteitsdirecteur aan: '*We zetten een karikatuur neer van het leraarschap. We moeten iets naast de kennistoetsing plaatsen zodat er weer balans komt'*.

5.2 Ervaren knelpunten ten aanzien van essentiële kwaliteiten

Tijdens de gesprekken is een scala aan knelpunten ten aanzien van de hierboven genoemde kwaliteiten naar voren gekomen. De oriëntatie van de studenten op de opleiding en het beroep is soms onvoldoende. Het ontbreekt aan studievaardigheden of motivatie. Soms is de basiskennis onvoldoende of het algemene denkniveau. In de volle breedte van de competenties worden soms tekorten waargenomen. Het blijkt vervolgens dat de ene student veel leerbaarder is dan de ander en ook dit laat zich volgens de geïnterviewden moeilijk voorspellen. Soms gaat het ook mis in de dynamiek van het moment of door toevallige omstandigheden. Een verkeerde match met een mentor, een persoonlijk probleem of een combinatie van factoren maakt soms dat een student het niet redt.

Volgens een schoolbestuurder trekt de pabo nu veel doeners en pragmatici, met name uit het MBO: *"Ze kopiëren te vaak het gedrag van zittende leerkrachten. We willen dat studenten zich verdiepen in leerlingen om ze vervolgens te activeren. Er zijn goede voorbeelden nodig. Studenten en leraren werken hard maar komen nog onvoldoende tot onderbouwd handelen. In het voortgezet onderwijs wordt veel vanuit de vakken gewerkt. Voor de kennisbasis is dit adequaat. Maar daarnaast is het van belang om op een hoger abstractieniveau te leren denken en om te leren reflecteren. Eerstejaars studenten moeten onderzoek gaan doen. Dit is nieuw voor ze. In de vooropleiding zou hierop moeten worden voorbereid".*

De huidige studenten zijn te veel ingesteld op onzekerheidsreductie, aldus een faculteitsdirecteur. Onderwijsprofessionals laten te veel over zich heen rollen. In een vergelijking tussen studenten van een universitaire pabo en een reguliere pabo worden verschillen naar voren gebracht: *"Studenten van de academische pabo hebben er aardigheid in om dingen zelf te ontdekken. De reguliere student wil te vaak dat er gezegd wordt wat er gedaan moet worden; ik heb de feedback verwerkt, zeg men. Je wil dat de student een eigen kader of eigen kompas ontwikkelt. We willen dat studenten hun eigen verantwoordelijkheid nemen".*

Het denkniveau en de kwaliteiten van de groep hebben invloed op het niveau en de kwaliteit van het onderwijs binnen de pabo. Onderwijs is immers niet iets wat aangeboden wordt aan studenten maar wat gemaakt wordt met studenten. Docenten willen aan de slag met het verder brengen van studenten in hun professionele ontwikkeling. Door het soms gebrekkige niveau van instroom wordt volgens een aantal respondenten de opleiding echter gedwongen om tijdens de propedeuse nog veel met remediëring en selectie bezig te zijn. Doordat veel opleiders het lastig vinden om met de grote niveauverschillen om te gaan, gaat dat ook ten koste van de uitdaging voor en motivatie van talentvolle studenten. In februari is er een grote uitstroom en volgens een faculteitsdirecteur verzuchten sommige opleiders dat ze dan eindelijk kunnen beginnen. Niet alle respondenten herkennen zich in dit beeld. Verschillende respondenten geven aan dat er grote verschillen zijn in houding, motivatie, inzet en mentaliteit van studenten in de Randstad en daarbuiten. Dit heeft invloed op het onderwijsproces en de moeite die het kost om het gewenste niveau te bereiken.

Als het gaat om beroepsgerelateerde vaardigheden ziet een aantal respondenten dat sommige studenten tekort schieten in sociaal-communicatieve vaardigheden. Hoewel de algemene opvatting is dat het mogelijk is deze vaardigheden verder te ontwikkelen, specifiek in het omgaan met kinderen, collega's, ouders etc., is er ook de overtuiging dat deze vaardigheden op een zeker basisniveau aanwezig zouden moeten zijn. De ontwikkelbaarheid van deze sociaal-communicatieve vaardigheden is volgens de geïnterviewden wisselend per student en hangt ook af van de levensfase waarin studenten verkeren. Achttienjarige studenten ontwikkelen zich anders dan wat oudere zij-instromers. Studenten met zwak ontwikkelde sociaal-communicatieve vaardigheden, of (psychiatrische) beperkingen kunnen nu op basis van hun voortgezet onderwijs diploma instromen binnen de pabo terwijl de kans op succes soms gering is.

Studenten lopen soms vast op de organisatorische competentie: '*Studenten weten soms het overzicht in een groep niet te houden of kunnen geen orde houden*'. Ook hele intelligente studenten weten soms niet om te gaan met de complexheid en dynamiek van de groep. Dit blijkt soms bij de eerste stages maar soms ook later in de opleiding wanneer de verantwoordelijkheid groter wordt en de taken complexer. Niet iedereen is even leerbaar op dit gebied.

5.3 Bestaande praktijken

De pabo's hanteren momenteel geen harde selectie-instrumenten. In het kader van de studiekeuzecheck organiseren de meeste opleidingen een intakegesprek op basis waarvan studenten een niet-bindend advies wordt gegeven om eventueel niet te starten aan de opleiding. Het is nog onduidelijk in hoeverre de studiekeuzecheck die in het voorjaar 2014 is ingevoerd leidt tot een sterkere zelfselectie.

De respondenten geven aan dat ze nu geen mogelijkheden hebben om studenten die in hun ogen ongeschikt zijn, formeel af te wijzen. Tegelijkertijd komen er gevallen naar voren waarvan het vooraf evident is dat zij niet geschikt zijn als leraar. Een aantal van deze instromers luistert naar het advies om een andere opleiding te kiezen maar sommige zetten toch door. Een locatiemanager: "*We hebben studenten gehad die geen contact konden maken. Vooraf was duidelijk dat deze het niet zouden redden".* Het kost zowel de opleiding als de stagescholen veel energie om deze studenten te begeleiden. Na veel inzet verlaten deze studenten alsnog de opleiding, al dan niet vrijwillig. Dit haalt de energie weg bij mentoren en schoolopleiders.

Verschillende pabo's maken gebruik van het instrumentarium voor intake en matching dat wordt aangeboden door het psychologisch adviesbureau NOA. Dit instrumentarium wordt breed gebruikt binnen het hoger onderwijs (afgelopen jaren hebben 40.000 studenten NOA testen gedaan). Windesheim gebruikt dit instrument ook in het kader van de studiekeuzecheck. Dat omvat de afname van een vragenlijst rond motivatie- en leerstijlen, een competentietest gericht op studievaardigheid en generieke professionele vaardigheden, een tekstbegrip en spellingstoets. De uitkomst van deze instrumenten is een basis voor een studieadvies en voor verdere begeleiding tijdens de opleiding.

Volgens de directeur van NOA zijn cognitieve capaciteiten, consciëntieusheid, plannen en organiseren en zelfdiscipline via testen te meten en gebeurt dit ook veelvuldig bij de start van opleidingen. Dit wordt gebruikt als input voor begeleiding en ondersteuning van studenten. In hoeverre deze gegevens echter voorspellend zijn voor het verloop van de studie of voor het latere functioneren in het beroep is onduidelijk omdat er binnen opleidingen nauwelijks gemonitord wordt wat er gebeurt in de opleiding, hoe de interactie tussen student en opleiding verloopt en hoe omgegaan wordt met persoonlijke problemen. Longitudinaal onderzoek waarin gegevens over studenten bij instroom in een opleiding gekoppeld worden aan gegevens tijdens de opleiding en het latere functioneren in het beroep zijn er nauwelijks. Daardoor zijn er momenteel geen harde uitspraken te doen over kwaliteiten waarop geselecteerd zou kunnen worden om de latere geschiktheid voor het beroep te bepalen.

Verschillende opleidingen hebben in het kader van hun studiekeuzecheck een bezoek aan een basisschool in het programma opgenomen. Zo maken studenten bij Fontys kennis met de beroepspraktijk door mee te lopen met ouderejaars, en door een schoolbezoek. De opleiding neemt aankomende studenten met een bus mee voor een bezoek bij goede scholen om zo een realistisch beeld van de beroepspraktijk te schetsen. '*We laten onze 'wervingszucht' eruit. Een student moet zich afvragen of hij zichzelf gelukkig ziet worden op de pabo en in het onderwijs. We gaan een eerlijk gesprek aan*'. Ook de pabo van Hogeschool Iselinge laat aankomende studenten bij een oriëntatiedag meekijken op een basisschool.

Verschillende pabo's gebruiken bij de studiekeuzecheck diagnostische toetsen rond Nederlands, Engels, rekenen, aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek. Bij Fontys is de studiekeuzecheck daarnaast gericht op nieuwsgierigheid en communicatieve aspecten zoals interactieve en instructieve communicatie in een groepssetting. Verschillende hogescholen bieden studenten de mogelijkheid bij onvoldoende score om in de zomer hun inhoudelijke kennis bij te spijkeren.

Bij sommige opleidingen zoals Hogeschool leiden moeten studenten een motivatiebrief schrijven die de basis is voor een studiekeuzegesprek.

De universitaire pabo van de RUG vraagt aankomende studenten om een dag mee te lopen op een basisschool (snuffelstage). In een intakegesprek wordt het verslag van deze snuffelstage en een motivatiebrief besproken. Circa 5% van de studenten krijgt een negatief advies omdat ze nog te onvolwassen zijn, bijzondere persoonlijke problematiek hebben of zich te weinig profileren ('grijze muizen').

5.4 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden.

Veelvuldig is tijdens de focusgesprekken en interviews gesproken over de voorspellende waarde die de hierboven genoemde essentiële kwaliteiten hebben en de mogelijkheid om deze bij de aanmelding voor de opleiding vast te stellen. Nadrukkelijk wordt naar voren gebracht dat de studenten jong zijn bij instroom (veelal 17/18 jaar) en nog volop in ontwikkeling. Daarnaast wordt opgemerkt dat kwaliteiten om met succes een HBO-opleiding zoals een pabo te doorlopen niet dezelfde kwaliteiten zijn om met succes leraar basisonderwijs te worden. In de stage komen deze wel bij elkaar.

De meeste pabo-directeuren zijn er van overtuigd dat er geen betrouwbare toetsen en instrumenten zijn om sleutelelementen vast te stellen. Over de vraag of je daarom wel of niet zou moeten selecteren op basis van geschiktheid voor beroep voorafgaand aan de feitelijke start van de pabo zijn de respondenten echter verdeeld.

Voorstanders

Vanuit de hierboven geschetste knelpunten is een aantal respondenten voor hardere selectie. Dat zou betekenen dat er minder tijd besteed hoeft te worden aan studenten die tijdens de propedeuse nog afvallen omdat ze niet geschikt zijn voor de opleiding. Een faculteitsdirecteur uit de Randstad geeft aan dat dan de volledige 4 jaar gebruikt kan worden voor voorbereiding op het beroep.

Een directeur onderwijs uit het PO pleit voor samenhang in de criteria die gebruikt wordt bij de intake, tijdens de opleiding en bij aanname door een schoolbestuur: *"Het onderwijs heeft gemiddeld genomen leraren met meer kennis en vaardigheden nodig. Het krijgen van een hoger niveau leerkrachten is urgent. Er moet sprake zijn van samenhang en afstemming tussen wat er gebeurt bij (1) selectie, (2) opleiding (3) begeleiding en beoordeling van beginnende leraren door besturen. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid tussen opleiding en besturen. We willen bewustere leraren. Dit vraag om grotere investering in de intake. Een aantal competenties moeten meer en beter terugkomen in de (voor)opleiding".*

Ook volgens respondenten uit de pabo's leidt dat tot een evenwichtiger beeld tijdens de intake: "*Het gaat nadrukkelijk niet om kennis alleen". "We hebben dit in het verleden gezien met de zij-instroom waarbij mensen met een bacheloropleiding op basis van een assessment voor de klas mochten staan. In een aantal gevallen ging dit fout"." Nu we scores op taal en rekenen aan de intakeprocedures hebben toegevoerd gaan deze het advies domineren. We steven naar onzekerheidsreductie maar moeten tegelijk een evenwichtig beeld schetsen tijdens de intake. We zouden beter moeten kunnen selecteren op persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden."*

Een systeem waarbij aspirant-studenten uitgeselecteerd worden is volgens enkele respondenten vervelend voor het individu, zeker als dit gebeurt op discutabele gronden. Het is echter de vraag of dit ook slecht is voor het onderwijs als het betere leraren oplevert. Dat vereist wel dat opleiders hun studenten bij de intake beter moeten leren kennen om betere uitspraken te doen over de geschiktheid voor het beroep. Dat vraagt ook om een professionalisering van opleiders om niet alleen te leunen op onafhankelijke toetsen, maar ook om hun eigen oordelen te scherpen.

Verschillende keren wordt een vergelijking getrokken naar andere opleidingen waar selectie op basis van geschiktheid plaats vindt. Men ziet in dergelijke voorbeelden voordelen voor de opleiding en voor

de student. De opleiding krijgt een betere instroom: *“Als ik binnen mijn hogeschool spreek met collega’s van sport- of kunstopleidingen, dan is selectie heel normaal. Je moet iets kunnen om toegelaten te worden. We moeten af van het idee dat als je niet goed weet wat je wil dat je dan leraar kunt worden*”.
Het voordeel voor de student is dat de voorbereiding op de selectieprocedure zorgt voor een zeer grondige voorbereiding op de opleiding: “*Ik was onder de indruk van de hoeveelheid werk die mijn dochter moest verzetten ter voorbereiding op een auditie voor een kunstopleiding. Dit zou ik de pabo’s wensen*.” Bovendien hoeft een afwijzing niet alleen negatief te zijn. Het kan gepaard gaan met een advies om terug te komen als men wat meer volwassen is. HAVO’ers en MBO’ers nemen vaak geen tussenjaar terwijl dit voor de ontwikkeling en de instroom in de pabo soms wel wenselijk kan zijn. Een faculteitsdirecteur beschrijft zijn ervaring met opleidingen dans en muziek waar selectie 1,5 dag duurt en de helft van de afgewezen studenten besluit een vooropleidingsjaar te volgen. Dat wordt aangeboden als een contractactiviteit.

Tegenstanders

Tegelijk is er ook een grote weerstand tegen geschiktheidsselectie voor de poort van de pabo.

Veelvuldig wordt opgemerkt dat je studenten in de praktijk aan het werk zou moeten zien om iets zinnigs te zeggen over de geschiktheid voor het beroep. ‘*Kennis en motivatie zijn makkelijk vast te stellen, functioneren in de praktijk en de houding t.a.v. kinderen is lastiger en arbeidsintensief*’. Verschillende respondenten hebben grote twijfel of dit wel vast te stellen is in het beperkte tijdsbestek van een intake. Persoonlijkheidskenmerken zouden getoetst kunnen worden in de context van het beroep waar de student voor wordt opgeleid. Beoordeling van gedrag kan in een assessment plaatvinden waarbij gedrag daadwerkelijk wordt waargenomen in een context waarvoor wordt opgeleid. Daar is in hun ogen feitelijk de propedeuseperiode voor nodig via de eerste stappen in de stage en de observaties/beoordelingen daarvan.

Daarnaast hebben verschillende respondenten grote twijfel bij het beoordelen van 17/18 jarigen op kwaliteiten die nog volop in ontwikkeling zijn.

Diverse respondenten vanuit de pabo’s zijn van mening dat de huidige toetsing vooraf via de vakinhoudelijke kennis (het traject zoals dat nu loopt via 10vdL en de zgn. toelatingstoetsen voor aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek en Engels) meer dan voldoende is. *“Met de selectie op taal, rekenen en de mens en wereldvakken komt er al genoeg op de pabo’s af. Er zijn ontwikkelingen die ervoor zorgen dat het MBO en HAVO uitstroomniveau verhoogd wordt (o.a. 3F). Onze opleiding hanteert een stevige selectie. Een groeiend aantal studenten haalt de propedeuse in één jaar. Principieel heeft de propedeuse een oriënterende en selecterende functie en deze moet gehandhaafd blijven. Door alle maatregelen daalt momenteel de instroom bij de pabo’s. Voorlopig zijn er voldoende maatregelen om het instroomniveau te versterken, het is niet wenselijk dat we een overkill aan selectie krijgen”.*

Daarnaast twijfelen veel respondenten aan de validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten die de geschiktheid voor het beroep selectief zouden moeten meten. De instrumenten van bijvoorbeeld NOA zijn ontwikkeld als diagnostische en matchingsinstrumenten en niet als selectieve instrumenten.

Selectie voor de poort zou bovendien tot negatieve neveneffecten kunnen leiden, zoals een reductie in diversiteit aan studenten. *"We leiden op voor een complex beroep. Je kunt niet met enkelvoudige oplossingen selecteren voor het beroep van leraar."* Scholen hebben volgens diverse respondenten diversiteit nodig. Zowel voor de identificatie van kinderen als voor het inlevingsvermogen van leraren in kinderen is het van belang dat er leraren zijn met diverse (school)loopbanen. Het onderwijs is er niet bij gebaat dat er enkel leraren komen die met succes de schoolloopbaan naar VWO en universiteit hebben doorlopen. Een opleidingsmanager*: " Ik kies voor diversiteit. Bij selectie loop je het gevaar dat je kiest voor een prototype. Dit wil ik niet."* NOA directeur: *"Het profiel van de succesvolle student bestaat niet. We zien in opleidingen dat slimme en creatieve studenten soms eerder afvallen omdat het aan uitdaging en ruimte voor creativiteit ontbreekt. Het zijn niet altijd de slechtste studenten die uitvallen. Ten aanzien van leraren is het de vraag of we naar één type docent moeten streven."*

In de gesprekken worden twee belangrijke randvoorwaarden genoemd.
Allereerst maken veel respondenten zich zorgen over de uitvoerbaarheid van een breed ingevoerde selectie. Dit vraagt veel aan tijd en geld van de opleidingen. Een andere zorg is de angst dat een selectie-regeling landelijk wordt ingevoerd. De instellingen willen een selectie-onderzoek vooral in eigen hand houden en hebben geen behoefte aan landelijke afstemming op dit onderwerp. "*Pabo's moeten mogen verschillen, ruimte krijgen om te experimenteren met eigen selectiepraktijken*". "*Diversiteit tussen de pabo's is prima. Het eindniveau waaraan voldaan moet worden is voor alle opleidingen immers duidelijk. Pabo's willen graag diversiteit en ruimte voor eigen keuze*". "*Laat pabo's aan de voorkant verschillen. Er is landelijk een eindstreep overeengekomen en deze wordt streng bewaakt. We moeten ruimte bieden voor ontwikkeling. Deze is reeds gaande."*

5.5 Conclusie

Op basis van de gesprekken met stakeholders rond de pabo's is de vraag naar de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid niet eenduidig te beantwoorden.

De stakeholders hebben een grote mate van overeenstemming ten aanzien van kernkwaliteiten die belangrijk zijn voor (aankomende) leraren. Die kernkwaliteiten komen goed overeen met de criteria die genoemd zijn in hoofdstuk 2: kennis- en denkniveau, motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en beroepsgerelateerde vaardigheden.

De huidige formele toelatingscriteria hebben uitsluitend betrekking op kennis- en denkniveau. In de breedte kan geconcludeerd worden dat er draagvlak is voor de selectie op kennis die momenteel is afgesproken voor de pabo's. De implementatie hiervan is in volle gang, de opbrengsten zullen de komende jaren blijken. Het ontbreken van selectiemogelijkheden ten aanzien van motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en beroepsgerelateerde vaardigheden wordt door sommige stakeholders echter betreurd. Er is brede overeenstemming dat de student in de basis bepaalde kwaliteiten in huis moet hebben (denkvermogen, cognitieve competenties, reflectievermogen, studievaardigheden, interpersoonlijke en sociaal-communicatie vaardigheden, organisatorische vaardigheden) wil deze zich kunnen ontwikkelen tot een goede leraar. Tegelijk wordt benadrukt dat de instroom voor de pabo's bestaat uit 17- en 18-jarigen die zich in een levensfase bevinden waarop ze zich nog sterk kunnen ontwikkelen m.b.t. deze kwaliteiten. Er zijn geen duidelijke uitspraken gedaan over kwaliteiten die studenten niet tijdens de opleiding zouden kunnen ontwikkelen. De meest concrete voorbeelden van ongeschiktheid voor het beroep die gegeven

worden, hebben betrekking op studenten met een sociale stoornis zoals autisme. Onduidelijk is hoe groot deze groep is die daadwerkelijk aan de pabo van start gaat en of deze groep afneemt met de invoering van de studiekeuzecheck.

Wel worden er andersoortige argumenten gebruikt om selectie voor de pabo te willen in voeren:

- De huidige filters zijn eenzijdig van karakter (gericht op vakinhoudelijke kennis) en het zou voor de beeldvorming over het beroep beter zijn om in de toelatingscriteria tot de pabo een meer evenwichtig beeld te geven van de kwaliteiten die van belang zijn voor het leraarschap.
- Het invoeren van selectie-instrumenten kan er toe bijdragen dat de minder gemotiveerde studenten en de studenten met geringe persoons- of beroepsgerelateerde kwaliteiten op voorhand uitgefilterd worden, waardoor direct vanaf de start met een gemotiveerde groep de diepte in gegaan kan worden.

Ten aanzien van de mogelijkheid voor selectie op geschiktheid kan geconcludeerd worden dat opleidingen, met name in het kader van de studiekeuzecheck en in het kader van de begeleiding in de propedeuse gebruik maken van een variëteit aan instrumenten. De meer arbeidsintensieve instrumenten uit tabel 4 in hoofdstuk 2 worden echter zeer beperkt ingezet (individuele en groepstaken, lesobservaties). Al deze instrumenten hebben echter momenteel een adviserend en niet bindend karakter. Een aantal stakeholders maakt zich zorgen om de validiteit en voorspellende waarde van deze instrumenten wanneer ze ingezet worden als hard selectie-instrument.

Tijdens de gesprekken lijkt er weinig draagvlak te bestaan voor een landelijke regeling met standaard normering om voor de start van de pabo te selecteren op geschiktheid voor het beroep. Vanuit ambitie om de instroom op de pabo's te versterken en uitval te verminderen is er m.n. bij enkele faculteitsdirecteuren en bestuurders wel een ambitie aanwezig om stappen te zetten op de weg van meer selectieve toelating. Er lijken echter ook regionale verschillen te bestaan die effect hebben op de studentenpopulatie en de studiecultuur binnen de opleidingen die maken dat het voor sommige opleidingen wenselijker en noodzakelijker is dan voor andere opleidingen om te kunnen selecteren bij instroom op basis van aanvullende eisen en selectie-instrumenten. Binnen de kaders van reeds afgesproken toelatingseisen, kennisbasis en afstudeerniveau lijkt er ruimte te zijn om opleiding individueel te laten besluiten over selectie op basis van geschiktheid voor het beroep. Dit gebeurt reeds voor specifieke groepen met een speciaal programma, zoals universitaire pabo's (VWO-instroom en aanvullende eisen), opleidingsscholen (schoolbestuur beslist soms over toelating) en excellentie trajecten.

6 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Tweedegraads lerarenopleidingen

In dit hoofdstuk staat de opvattingen over selectie op geschiktheid voor het beroep vanuit de tweedegraads lerarenopleidingen centraal. De tweedegraads lerarenopleidingen die deelgenomen hebben in deze studie, maken, met uitzondering van de opleiding Engels van de HvA, momenteel geen gebruik van selectie van aanstaande studenten op geschiktheid voor het beroep. Wel wordt beoordeeld of de kandidaten voldoen aan de reguliere formele toelatingseisen voor de lerarenopleidingen, zoals afgeronde vooropleiding aansluitend bij het schoolvak waarin lesgegeven gaat worden.

6.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten

In gesprekken met opleiders, directeuren en studenten worden diverse kwaliteiten genoemd die volgens de respondenten bepalend zijn voor goed leraarschap. Deze liggen vooral op het terrein van professionele houding en persoonlijke eigenschappen en beroepsgerelateerde vaardigheden:

- Kennis- en denkniveau: Een van de aspecten die cruciaal is voor een leraar is een goede beheersing van taal. De landelijke discussie rond de vraag of iedere leraar uiteindelijke masterniveau zou moeten behalen was aanleiding om te benadrukken dat dit ook consequenties zal moeten hebben voor de instroom in de initiële opleidingen (en dus voor de selectie): studenten zouden qua denkniveau en vermogen tot abstraheren de potentie moeten hebben om op termijn een masterniveau te kunnen behalen. Respondenten zijn daar nu niet bij alle studenten gerust op.
- *Motivatie en verwachtingen*: Verschillende respondenten benadrukken het belang van motivatie en heldere verwachtingen van het beroep van leraar. Schoolopleiders ervaren dat de motivatie van studenten voor het beroep soms zwak is en bij opleidingen zoals Engels en geschiedenis een 'vluchtroute’ lijkt voor zwakkere havisten.
- *Professionele houding en persoonlijke eigenschappen*: De respondenten leggen veel nadruk op het leer- en ontwikkelvermogen van (aankomende) leraren. Een lerende houding, zelfkennis en reflectie, en het kunnen omgaan met feedback zijn essentiële vaardigheden om je als leraar tijdens en na afloop van de opleiding te kunnen blijven ontwikkelen. Dat vereist een (zelf)kritische en onderzoekende houding, nieuwsgierigheid en een ondernemende en ontdekkende houding.

  Daarnaast is in de focusgesprekken en interviews het belang van persoonlijke eigenschappen zoals empathisch vermogen, geduld en stabiliteit en balans benadrukt. Leraren moeten in staat zijn om om te gaan met hoge verwachtingen, stress, spanning en werkdruk, zowel in de context van de klas als in de school als organisatie.
- *Beroepsgerelateerde vaardigheden*: In de gesprekken is de nadruk gelegd op sociaal-communicatieve vaardigheden die leraren nodig hebben in hun interactie met leerlingen en ouders. Daarbij zijn zaken genoemd als hart voor de doelgroep, het vermogen om contact te maken, het vermogen om relaties te kunnen ontwikkelen en te kunnen onderhouden, emotionele intelligentie, sociaal kapitaal.

> Onderwijs is geen individuele activiteit. Je moet als leraar een teamspeler zijn. Samenwerkingsvaardigheden zijn daarom een belangrijk aspect van het leraarschap.

Door verschillende respondenten wordt benadrukt dat bij het formuleren van dergelijke kwaliteiten niet alleen gekeken moet worden naar de eisen die aansluiten bij het huidige beroep, de huidige opleidingsprogramma's of de huidige regelgeving (zoals de bekwaamheidseisen), maar dat de kwaliteiten geformuleerd moeten worden op basis van een visie op het beroep van de toekomst. Vanuit dat perspectief zou er aandacht moeten zijn voor vaardigheden ten aanzien van creativiteit en ontwikkeling, en ten aanzien van leiderschap.
Daarnaast wordt benadrukt dat het formuleren van dergelijke kwaliteiten in nauwe samenwerking met het veld zou moeten plaats vinden.

Op de vraag in hoeverre deze persoonskwaliteiten gedurende de opleiding te ontwikkelen zijn, zijn de respondenten zijn verdeeld. Er wordt erkend dat studenten in de opleiding nog veel vaardigheden kunnen ontwikkelen. Een lerende houding, reflectie-vermogen en het kunnen omgaan met feedback zijn dan wel een essentiële voorwaarden. Tegelijk wordt nadrukt dat zaken zoals professionele houding en persoonlijke eigenschappen niet echt centraal gestaan hebben in de vooropleiding en dat studenten dus juist de mogelijkheid moeten hebben om deze kwaliteiten (verder) te ontwikkeling binnen de HBO-opleiding.

Studenten leggen de nadruk op kwaliteiten zoals orde houden, organiseren en humor, maar benadrukken tevens dat je deze kwaliteiten tijdens de opleiding kunt ontwikkelen.

6.2 Ervaren knelpunten ten aanzien van essentiële kwaliteiten

Zowel in de algemene gesprekken als in de gesprekken met de landelijke vakoverleggen worden met name knelpunten gesignaleerd ten aanzien van de mate waarin aankomende studenten beschikken over ontwikkelingsvaardigheden, lerende houding en nieuwsgierigheid.

Daarnaast constateren de respondenten dat vaak in de eerste maanden van de opleiding duidelijk wordt welke studenten essentiële sociaal-communicatieve vaardigheden missen. Die vallen vaak in het eerste (half) jaar uit. Tegelijk wordt geconstateerd dat opleiders en decanen soms dusdanig gericht zijn op het ondersteunen van studenten die problemen ondervinden dat dit ten koste gaat van de selecterende werking van de propedeuse en soms ten onrechte geen BSA wordt gegeven aan studenten die niet geschikt zijn voor het beroep.

Verschillende respondenten benadrukken dat men in intakegesprekken wel probeert om studenten die in de ogen van opleiders niet geschikt zijn, te ontmoedigen, maar ze geven tevens aan dat dit niet in alle gevallen lukt omdat harde instrumenten ontbreken. Studenten met een autisme-achtige stoornis zouden niet toegelaten moeten worden, zeker als dat gepaard gaat met een gebrek aan reflectievermogen.

Gevolg is dat er sprake is van grote diversiteit in de samenstelling van de studentenpopulatie in het eerste (half) jaar. Sommige respondenten geven aan dat na de uitstroom voor 1 februari opleidingen pas serieus kunnen starten.

Schoolopleiders benoemden als zorg dat studenten nog zo jong zijn. Het zou beter zijn als studenten hun persoonlijkheid wat verder ontwikkeld hadden. Een minimumleeftijd van 21 zou beter zijn. Daarnaast lijkt een toenemend aantal jongeren te kampen met psychische problemen.

6.3 Bestaande praktijken

De tweedegraads opleidingen hanteren momenteel geen harde selectie-instrumenten. In het kader van de studiekeuzecheck organiseren de meeste opleidingen een intakegesprek op basis waarvan studenten een niet-bindend advies wordt gegeven om eventueel niet te starten aan de opleiding. Het is nog onduidelijk in hoeverre de studiekeuzecheck die in het voorjaar 2014 is ingevoerd leidt tot een sterkere zelfselectie.

Uitzondering zijn bijzondere trajecten die een variant zijn van een reguliere opleiding. Sommige opleidingen kennen specifieke versnelde VWO-routes. Ook Windesheim heeft een aparte selectie voor haar ‘afstandsleren’ route. Een bijzondere uitzondering is de opleiding Engels (inclusief de tweetalige variant International Degree in English and Education IDEE) aan de HvA die voor haar reguliere opleiding gebruik maakt van decentrale selectie in het kader van de wet ‘Ruim baan voor Talent’. Verschillende opleidingen (met name rond de vakken geschiedenis en Engels die een hoge instroom aan studenten kennen) geven aan ook geïnteresseerd te zijn in de invoering van een dergelijke decentrale selectie.

Decentrale selectie bij de tweedegraads lerarenopleiding Engels bij de HvA

Decentrale selectie is ingevoerd m.i.v. het studiejaar 2014/15, omdat het aantal aanmeldingen vorig jaar groter was dan de opleidingscapaciteit, en het aantal afgestudeerden de behoefte van de arbeidsmarkt dreigde te overtreffen. Een bijkomend motief was de extreem hoge uitval in de propedeuse. Zo viel in 2011/12 69% van de studenten Engels en 47% van de studenten IDEE uit met een BAS.

De gevolgde procedure bestaat uit twee onderdelen:

1) het invullen van een vragenlijst over de achtergrond, de opleiding en eerdere ervaringen van de aanmelder;
2) een selectiedag (4 juni), waarin het kennis- en taalniveau (minimaal C1/Cambridge Advanced Level), ‘study skills’ en motivatie voor het leraarschap van de aanmelders zijn gemeten.

Tijdens de selectiedag volgen de aankomende studenten een college en geven ze een presentatie in het Engels over hun motivatie voor het beroep van leraar Engels. Daarnaast krijgen ze een toets over de stof die ze moet voorbereiden en een schriftelijke taaltoets.

Er zijn maxima gesteld van 100 studenten voor IDEE en 120 voor Engels (instroom in 2013/14: 94 resp. 232). De vragenlijsten werden ingevuld door 103 personen voor IDEE en 148 voor Engels. Voor de selectiedag meldden zich 63 personen voor IDEE (7 volgden een andere toegestane route) en 96 voor Engels. De maxima zijn dus bij geen van beide opleidingen bereikt, waarbij nog moet worden afgewacht hoeveel van deze aanmelders zich ook werkelijk zullen inschrijven. Het lijkt er op, dat het feit dat er geselecteerd werd al selecterend heeft gewerkt, want deze scherpe daling van het aantal aanmelders heeft zich bij andere opleidingen Engels niet voorgedaan.

Van de 70 aanmelders voor IDEE haalden 48 bij de afgenomen testen een gemiddelde van 6 of hoger; van de 96 aanmelders voor Engels waren dat er 53. Aangezien de aantallen aanmelders voor beide opleidingen onder de gestelde maxima blijven, zullen allen die dat wensen door DUO worden geplaatst. Het is dus niet uitgesloten dat studenten zich zullen inschrijven die bij een consequent doorgevoerde selectie niet zouden worden toegelaten. Aan de hand van hun studieresultaten en die van de als voldoende beoordeelde instromers kan de deugdelijkheid van de selectieprocedure op termijn worden getoetst.

6.4 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden.

De opvattingen van respondenten over de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar lopen uiteen, zowel als het gaat om directeuren als om school-opleiders en instituutsopleiders. Onderliggend is het in hoofdstuk 4 beschreven dilemma of hoger onderwijs gezien wordt als een recht of een voorrecht.

Tegenstanders van selectie op basis van geschiktheid voor het beroep benadrukken de ethische dilemma's die verbonden zijn aan selectie. Ze beroepen zich vooral op het belang dat iedereen 'de kans' moet hebben om een lerarenopleiding te volgen. Voorkomen moet worden dat mensen buitengesloten worden, dat pareltjes die net niet voldoen aan de selectiecriteria maar uitstekende leraren kunnen worden, 'verloren gaan voor het onderwijs'. Een overweging die daarbij een rol speelt is de zorg dat we in de huidige arbeidsmarktsituatie voor bepaalde opleidingen weinig keuze hebben en dat iedere potentiële leraar van belang is. De gebruikte argumentatie heeft betrekking op het beeld dat kernelementen die te maken hebben met geschiktheid voor het beroep moeilijk meetbaar zijn, persoonsafhankelijk zijn, en dat bestaande instrumenten weinig voorspellende waarde zouden hebben. Verschillende respondenten geven aan dat er zo nu en dan studenten zijn waarvan je denkt: die redden het niet terwijl die het uiteindelijk toch halen, en studenten waarvan je denkt die doen het goed, en die uiteindelijk toch falen. Daarbij gaat het dan vaak vooral om de beroepsgerelateerde vaardigheden.

Het 'recht' om zonder selectie aan een lerarenopleiding te starten wordt gekoppeld aan de selecterende functie van de propedeuse (met een intensieve stage) waarbinnen studenten kunnen laten zien wat ze waard zijn en beoordeeld kunnen worden op basis van hun handelen gedurende de propedeuse. Bovendien gaat het om metacognitieve factoren die studenten ook nog kunnen ontwikkelen. In het eerste half jaar maken studenten soms forse sprongen!

Voorstanders van selectie op basis van geschiktheid benadrukken vooral de effecten van selectie voor de kwaliteit van de opleiding en het leraarschap. Door te selecteren op geschiktheid voor het beroep ontstaat een betere balans in de beeldvorming over het beroep. Momenteel ligt de nadruk op kennistoetsen (met name bij de pabo), terwijl dit maar een deel van de kwaliteiten dekt die je als leraar nodig hebt. Bij selectie op geschiktheid komt er ook meer aandacht en nadruk te liggen bij interpersoonlijke en sociaal-communicatieve kanten van het beroep.

Selectie op geschiktheid voor het beroep zou volgens de voorstanders van selectie goed kunnen, juist omdat het beroep van leraar een beroep is dat iedere leerling van dichtbij kent, waardoor aankomende studenten een goed beeld hebben van het beroep en van wat dit van hen zou vragen. Er wordt gepleit om leerlingen in 5HAVO al in situaties te brengen waar ze al 'voor de klas' komen (een pre-stage). Dan kan aan instromende studenten gevraagd worden om hun portfolio vanuit het VO mee te nemen naar selectiegesprekken om te laten zien dat het een positieve keuze is. In een bindende intakeprocedure zou moeten blijken dat de aspirant kan communiceren met kinderen, in staat is tot het nemen van initiatief, in staat en bereid is tot zelfreflectie, over voldoende stabiliteit en belastbaarheid beschikt en een toereikende beheersing van de Nederlandse taal heeft. Schoolopleiders geven aan dat de school waar de student vandaan komt een rol zou moeten spelen in de selectie, bijv. door een gesprek met en een advies van de schooldecaan.

Voorstanders van selectie aan de poort gaan er ook vanuit dat selectie een positief effect heeft op het imago van het beroep, dat de opleidingen niet meer de zwakke havisten trekken, maar ook een aantrekkelijke opleiding worden voor getalenteerde en ambitieuze studenten. Verschillende respondenten geven aan dat door het feit dat opleidingen op dit moment niet hard kunnen selecteren, de instroom divers is, er veel remediëring nodig is en dat daardoor de echte verdieping pas kan plaats vinden na de eerste grote uitstroom in februari of na afloop van de propedeuse.

Een genoemde verklaring voor de bezwaren tegen harde oordelen aan de hand van selectieve intake-instrumenten is dat onderwijsprofessionals over het algemeen eerder ontwikkelingsgericht dan beoordelingsgericht zouden zijn. De tegenstanders van selectie benadrukken dat ontwikkelingsgerichte assessments en diagnostische toetsen al een belangrijke rol kunnen spelen in processen van bewustwording ten aanzien van de geschiktheid voor het beroep, en daarmee bij kunnen dragen aan ontwikkeling, zelf-selectie en, waar nodig, ontmoediging. Deze opvatting over het ontwikkelpotentieel van jongeren vraagt veel van de begeleidende capaciteiten en kwaliteiten van de opleiders. Inzetten op verdere versterking van die kwaliteiten zou volgens sommigen meer effect hebben dan het invoeren van harde selectie-instrumenten.
Daarnaast is er angst voor een overdaad aan selectieve instrumenten (zie de filters die genoemd zijn in hoofdstuk 4). Diverse respondenten benadrukken dat het wenselijk zou zijn om eerst na te gaan wat het effect is van lopende ontwikkelingen voordat besloten wordt tot invoering van weer een nieuw filter.

6.5 Conclusie

Vergelijkbaar bij de verkenning onder stakeholders vanuit de pabo's is er geen eenduidige opvatting onder de respondenten ten aanzien van de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid voor het beroep.

De respondenten hebben een grote mate van overeenstemming bij het benoemen van kwaliteiten die zij belangrijk achten voor het leraarschap. Minder overeenstemming is er rond de vraag in hoeverre deze kwaliteiten in de opleiding te ontwikkelen zijn.

Alle opleidingen hebben ervaring met studenten waarvan vrij snel duidelijk is dat zij niet geschikt zijn voor het beroep van leraar en deze studenten vallen meestal snel af in het eerste (half) jaar. Volgens sommige respondenten kan selectie op geschiktheid dit aantal verkleinen, waardoor er sneller in de opleiding de diepte ingegaan kan worden. Andere respondenten benadrukken dat dit juist de functie is van de propedeuse. Ook hier hebben opvattingen te maken met het belang dat men hecht aan het recht van de student of aan het belang voor de opleiding of het beroep.

In toenemende mate maken de opleidingen gebruik van diagnose-instrumenten ten aanzien van geschiktheid en bekwaamheid van studenten (in het kader van de studiekeuzecheck of in de propedeuse) en vertalen dit naar adviezen t.a.v. instroom of studie. De effecten hiervan op zelfselectie van studenten voorafgaand of tijdens de opleiding in nog onduidelijk. Daarbij speelt dat de spanning tussen begeleiden en beoordelen de selectieve functie van de propedeuse soms kan belemmeren. Doordat opleiders zich soms zo verbonden voelen met studenten die moeizaam de propedeuse doorkomen, kunnen studenten die feitelijk ongeschikt zijn voor het beroep soms toch door de propedeuse komen.

Ten aanzien van de mogelijkheid om te selecteren op geschiktheid is er twijfel over de validiteit van instrumenten die voor een dergelijke selectie ingezet kunnen worden. Een pilot met decentrale selectie bij de tweedegraads lerarenopleiding Engels van de HvA kan meer zicht geven op de validiteit van hardere selectie-instrumenten en procedures. Het wettelijke kader voor de decentrale selectie biedt echter nog geen mogelijkheid om te selecteren op geschiktheid wanneer het aantal aanmeldingen onder het vastgestelde quotum blijft. Dan zijn immers alle studenten die aan de reguliere formele toelatingseisen voldoen (havo of mbo diploma en het juiste profiel/vakkenpakket) toelaatbaar.

De meeste stakeholders constateren dat er regelmatig enkele evident ongeschikte studenten instromen en dat de advisering door de opleiding niet altijd voldoende is om deze studenten te weren uit de opleiding. Opleidingen zouden de mogelijkheid willen hebben om dergelijke studenten wel te weren, zonder dat dit gelijk gekoppeld is aan brede screening en selectie van alle studenten. De verkenning leverde echter geen harde gegevens op over de omvang van deze groep.

7 Selectie op geschiktheid voor het beroep: Universitaire lerarenopleidingen

In dit hoofdstuk staan de opvattingen over selectie op geschiktheid voor de universitaire lerarenopleidingen (ULO's) centraal. Er wordt gerapporteerd over de gesprekken die gevoerd zijn met stakeholders uit de ULO's en met enkele vertegenwoordigers vanuit het werkveld (zie Hoofdstuk 4).

7.1 Opvattingen ten aanzien van essentiële kwaliteiten en ervaren knelpunten

De selectiecriteria besproken tijdens de gesprekken met stakeholders uit lerarenopleidingen en VO-scholen kunnen grofweg ingedeeld worden in dezelfde vier clusters als in Hoofdstuk 2, namelijk 1) kennis- en denkniveau, 2) motivatie en verwachtingen, 3) professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en 4) beroepsgerelateerde vaardigheden.

Kennis- & denkniveau: Bij het merendeel van de gesprekken werd vakkennis als selectiecriterium genoemd. Van de kandidaten wordt verondersteld dat hun vakkennis op voldoende niveau is als ze de juiste vooropleiding hebben afgerond. Een discussie hierbij is dat de schoolvakken niet altijd overeenkomen met universitaire studies. Hoewel er een gestandaardiseerde tabel is met betrekking tot welke academische studies gerelateerd zijn aan welke schoolvakken (Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen, 2007), is zeker bij de lerarenopleidingen die een beperkte instroom hebben, zoals bepaalde bètavakken en talen, de vraag aan de orde om te onderzoeken of bredere toelating mogelijk is. De toename aan interdisciplinaire academische opleidingen, zoals *Milieu & Natuurwetenschappen*, *International Studies* en *Communicatie & Informatiewetenschappen*, leidt ertoe dat potentieel geschikte kandidaten voor de lerarenopleidingen moeilijker toegang kunnen krijgen tot de lerarenopleidingen in de klassieke schoolvakken als gevolg van mogelijke deficiënties in hun vakkennis.

Motivatie & verwachtingen: Motivatie van de kandidaten werd in de gesprekken expliciet genoemd als potentieel belangrijk selectiecriterium. Hierbij werd onderscheid gemaakt in motivatie voor de opleiding en motivatie voor het leraarsberoep. Tevens wordt door meerdere deelnemers benadrukt dat de verwachtingen van de kandidaten van belang zijn om een juiste matching te krijgen met het aangeboden curriculum van de opleiding. Een enkeling geeft aan dat verkeerde verwachtingen ten aanzien van het leraarsberoep kunnen leiden tot uitval tijdens stage of later na de opleiding. Het leraarsberoep is in sommige opzichten veeleisend en belastend, zeker voor beginnende leraren. Evenzogoed hebben aspirant leraren niet altijd een correct beeld van wat het is om aan jonge adolescenten (pubers) les te geven. Door de verwachtingen van aankomende studenten al voor de opleiding af te stemmen op de realiteit tijdens stage en latere beroepsuitoefening hoopt men teleurstellingen te voorkomen en uitval terug te dringen.

Professionele houding en persoonlijke eigenschappen: Tijdens de gesprekken werden verschillende criteria uit dit cluster aangehaald. Wat betreft professionele houding ging het bijvoorbeeld om onderzoekende houding, reflectieve attitude, collegialiteit, en professionele waarden en normen. Verder kwamen tijdens de interviews ook enkele meer persoonsgebonden eigenschappen, zoals empathie, zelfreflectie en openheid als onderscheidende eigenschappen, naar voren die relevant worden gevonden voor opleiding en latere beroepsuitoefening. Sommige deelnemers benadrukten

het belang van een reflectieve attitude voor opleiding en beroep. De mate waarin een kandidaat in staat is om te reflecteren op eigen handelen in de klas en daaruit lering te trekken zien zij als een potentiële maat voor het lerende vermogen van aanstaande studenten voor de lerarenopleidingen. Deze criteria op het gebied van professionele houding en persoonsgebonden eigenschappen zijn volgens de respondenten wel aanleerbaar of veranderbaar, maar men kan niet verwachten dat deze in de beperkte tijd van een universitaire lerarenopleiding tot volledige wasdom kunnen komen. Daarmee lijkt het relevant om tijdens een selectie voor de opleiding de mate van aanwezigheid en leerpotentie met betrekking tot professionele houding en persoonlijke eigenschappen van de kandidaten in te schatten.

Beroepsgerelateerde vaardigheden: Tijdens de gesprekken kwam een diversiteit aan beroepsgerelateerde vaardigheden aan bod. In ieder gesprek werden communicatieve vaardigheden, zowel mondelinge als schriftelijke, benoemd als essentiële vaardigheden in opleiding en beroep. Daarnaast werden in de gesprekken sociale vaardigheden, waaronder interpersoonlijke vaardigheden en samenwerken, genoemd als criteria waarop kandidaten voor lerarenopleidingen geselecteerd zouden kunnen worden.

In de gesprekken werd een onderscheid gemaakt tussen de vier cluster: Kennis en beroepsgerelateerde vaardigheden zijn in beperkte tijd aan te leren tijdens de universitaire lerarenopleiding. Indien geschiktheidsonderzoeken zouden worden ingevoerd, zou de selectie zich bij deze criteria moeten richten op de potentie van de kandidaat om in een beperkte tijd zijn kennis en vaardigheden tot het niveau van de eindtermen van de opleiding te brengen. Motivatie en verwachtingen en professionele houding en persoonlijke eigenschappen zijn daarentegen minder makkelijk in de beperkte tijd van een universitaire lerarenopleiding te veranderen. Deze aspecten zouden in een selectieprocedure opgenomen kunnen worden. De vraag is dan of op betrouwbare en valide wijze vastgesteld kan worden hoe kandidaten ‘scoren’ op deze criteria en hoe deze scores worden verwerkt en gewogen in een besluit om een kandidaat wel of niet toe te laten tot de opleiding.

7.2 Bestaande praktijken

De universitaire lerarenopleidingen die deelgenomen hebben aan deze studie beoordelen of kandidaten voldoen aan de reguliere toelatingseisen, zoals afronding van een vooropleiding aansluitend bij het schoolvak waarvoor men zich aanmeldt. Bij alle ULO’s moeten de kandidaten gelijksoortige documenten aanbieden bij hun aanmelding, zoals cijfers uit eerdere opleidingen en/of CV, maar soms wordt ook gevraagd om een motivatiebrief en referenties.

Voor enkele schoolvakken is het aantal aanmeldingen groter dan het aantal stageplaatsen dat aangeboden kan worden. Dit geldt voornamelijk voor de schoolvakken biologie, geschiedenis, maatschappijleer en CKV/kunstgeschiedenis. De manieren waarop ULO’s de plaatsing voor deze schoolvakken regelen is momenteel verschillend van aard. Enkele ULO’s plaatsen de kandidaten, die voldoen aan de toelatingseisen, op volgorde van aanmelding. Andere ULO’s organiseren de toelating op basis van de documenten die bij de aanmelding zijn aangeleverd. Doorgaans wordt dan geselecteerd op basis van de cijfers uit eerdere opleidingen en motivatie. Een enkele ULO organiseert een extra interview met sommige kandidaten. In deze gesprekken wordt dan dieper ingegaan op de motivatie voor de opleiding, de motivatie voor het leraarsberoep en de verwachtingen van de

kandidaten ten aanzien van de lerarenopleiding. Deze gesprekken worden bij deze ULO gevoerd door zowel een vakdidacticus en een algemene lerarenopleider.

Sommige ULO's bieden specifieke opleidingstrajecten met een beperkte capaciteit, zoals *U-TEAch* (Universiteit Utrecht) en *WTTP* (Universiteit Leiden). Beide trajecten leiden specifiek op voor internationaal en tweetalig onderwijs, en zijn te beschouwen als (deels extra-curriculaire) honoursprogramma's binnen de reguliere educatieve masteropleiding. Voor aanvang van deze trajecten vinden individuele gesprekken met de kandidaten plaats. Ook bij deze gesprekken gaat het voornamelijk om de motivatie van de kandidaten voor het volgen van het specifieke traject. Daarnaast wordt de Engelse taalvaardigheid beoordeeld.

ULO's hebben in de afgelopen jaren ervaring opgedaan met het beoordelen van zij-instromers. Bij zij-instromers wordt een geschiktheidsonderzoek verricht[4]. Deze onderzoeken zijn uitgebreid en tijdsintensief. Ten eerste wordt aan de kandidaten gevraagd om een portfolio op te stellen op basis van docentrollen. Ten tweede wordt een les geobserveerd en beoordeeld door een tweetal ervaren assessoren. Aan de hand van deze informatie wordt daarna een eindgesprek gevoerd waarin sterktes en mogelijke verbeterpunten worden geëxpliciteerd. Uiteindelijk volgt uit deze assessmentprocedure een advies over de geschiktheid van de kandidaat voor het leraarsberoep, en wordt het te volgen opleidingstraject beschreven.

Tijdens de assessmentprocedure voor trajecten zoals *Eerst-de-klas* en *Onderwijstraineeship,* worden IQ en EQ testen afgenomen. Daarnaast wordt een demonstratieles (mini les) zonder leerlingen beoordeeld om een algemene indruk te krijgen van de doceervaardigheden van de kandidaten. Tevens wordt een groepsgesprek gevoerd om een indruk te krijgen van de sociale en interpersoonlijke vaardigheden van de kandidaten.

7.3 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten en randvoorwaarden.

7.3.1 Wenselijkheid en verwachtingen van selectie van aanstaande leraren

Tijdens de gesprekken formuleerden de respondenten zowel positieve als negatieve verwachtingen over selectie van aanstaande studenten voor de universitaire lerarenopleiding.

Een van de positieve effecten van selectie, verwachtten de respondenten, is verhoging van het rendement van de opleidingen. De geselecteerde studenten zijn beter voorbereid op de opleiding en hun verwachtingen zullen beter aansluiten op de inhoud van de opleiding, hetgeen zou moeten leiden tot een lager uitval percentage. Daarnaast wordt de verwachting uitgesproken dat studenten die hoog gemotiveerd zijn voor het leraarsberoep tevens minder snel uitvallen in het latere beroep. Verder benadrukken enkele respondenten dat een strengere selectie de status van de lerarenopleidingen en de status van het leraarsberoep kunnen verhogen.

[4] Zie http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-word-ik-zijinstromer-in-het-onderwijs.html

Als negatief effect van selectie van aanstaande studenten voor de lerarenopleidingen wordt benadrukt door de respondenten dat een groep studenten op voorhand uitgesloten wordt om deel te nemen aan de lerarenopleiding. Deze groep die niet geschikt geacht wordt voor de lerarenopleidingen wordt daarmee in feite de toegang tot het leraarsberoep ontzegt. Tevens geven enkele respondenten aan dat een ongewenste selectiebias kan ontstaan in de selectieprocedures als hierin een te sterke nadruk gelegd zou worden op bepaalde persoonlijkheidscriteria, zoals assertiviteit en samenwerking. Ook bestaat het risico dat te weinig rekening gehouden wordt met de gedachte dat de lerarenpopulatie een afspiegeling van de samenleving zou moeten zijn,

Onbekend is of invoering van selectie van aanstaande studenten zal leiden tot een afname of juist een toename van het aantal aanmeldingen. Het gevaar ontstaat dat voor de schoolvakken waarin op dit moment tekorten aan leraren worden ervaren, zoals moderne vreemde talen en bepaalde bètavakken, juist door invoering van selectie nog minder leraren opgeleid gaan worden. Daarentegen wordt het argument aangedragen dat ook in deze schoolvakken zeer goede en hoog gemotiveerde leraren van groot belang zijn. Sommige respondenten verwachten dat de exclusiviteit van een opleiding, als gevolg van een strenge selectie, ertoe zou kunnen leiden dat het aantal aanmeldingen juist toeneemt. De vraag is of dit ook op basis van ervaringen met selectie bij andere opleidingen verwacht mag worden.

Naast selectie voor de opleiding zal volgens de respondenten tegelijkertijd gewerkt moeten worden aan een aantal zaken die direct of indirect verband houdt met de selectie. Ten eerste, om een selectieprocedure te laten slagen zal de (ervaren) kwaliteit van de lerarenopleidingen hoog moeten zijn. Enkele respondenten geven aan dat “selecteren voor slechte opleidingen een averechts effect zullen hebben”. Universitaire lerarenopleidingen zullen blijvend moeten werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen. Ten tweede zullen selectieprocedures en selectiecriteria een hoge mate van transparantie moeten hebben. Het moet duidelijk zijn voor kandidaten waarop geselecteerd wordt en waarom juist daarop geselecteerd wordt. Ten derde geven enkele geïnterviewden aan dat juist het advies op basis van een ‘assessment’ tijdens de selectieprocedure van waarde kan zijn voor zowel de geselecteerden als de afgewezen kandidaten. Om ervoor te zorgen dat niet-geselecteerde kandidaten toch mogelijkheden krijgen om hun ambities waar te maken, zouden voor hen andere carrièrepaden geschetst moeten worden. Als laatste, zal een selectieprocedure voorafgaand aan de opleiding in samenhang gezien moeten worden met beoordelingen tijdens de opleiding. Alhoewel een effectieve selectieprocedure een positief effect kan hebben op het rendement, is het niet uit te sluiten dat tijdens de opleiding blijkt dat enkele studenten toch niet geschikt blijken te zijn voor het leraarsberoep. Daarom zal de beoordeling tijdens de opleiding evenzogoed gericht moeten zijn op geschiktheid voor het leraarsberoep. Momenteel hebben de ULO’s formeel geen instrumenten beschikbaar om studenten *tijdens* de opleiding een bindend studieadvies te geven, bijvoorbeeld als na het eerste half jaar en de eerste stage op school blijkt dat het onwaarschijnlijk is dat een student de opleiding met goed gevolg kan afronden.

7.3.2 Relevante selectie-instrumenten

Tijdens de gesprekken is een diversiteit aan selectie-instrumenten besproken die in meerdere of mindere mate geschikt geacht werden om een indruk te krijgen van de geschiktheid voor het leraarsberoep. Deze selectie-instrumenten kunnen we als volgt indelen: 1) CV & cijferlijsten, 2) motivatiebrieven, 3) interviews, 4) individuele taken, 5) groepstaken en 6) lesobservaties. Onder het label ‘Lesobservatie’ vallen zowel minilessen zonder leerlingen, proeflessen met leerlingen, video

opnames van lessen, als authentieke lessen. Respondenten gaven daarbij aan dat deze verschillende manieren van 'lesobservaties' verschillende aspecten van de selectiecriteria benaderen. Zo kan in een proefles met leerlingen de leerling-leraar interactie van de kandidaat uiteraard beter geobserveerd worden dan in een mini-les zonder leerlingen.

Selectie-instrumenten die reeds ingezet worden bij de toelating voor de reguliere lerarenopleidingen, zoals CV, cijferlijsten en motivatiebrieven, en bij specifieke opleidingstrajecten, zoals interviews, werden door meerdere respondenten beschreven als relevante bronnen van informatie over de geschiktheid van de kandidaat. Meer innovatieve, ofwel weinig ingezette selectie-instrumenten, zoals individuele taken, groepstaken en lesobservaties, worden door de respondenten eveneens gezien als zeer relevante informatiebronnen, maar ook als tijdsintensief voor beoordelaars.

Door meerdere respondenten werd aangegeven dat de ervaring en de achtergrond van de beoordelaars van belang zijn bij het hanteren van een bepaald selectie-instrument. Meer ervaren beoordelaars kunnen in kortere tijd en nauwkeuriger aangeven of een kandidaat geschikt is voor het leraarsberoep. Daarnaast kunnen beoordelaars met verschillende achtergronden elkaar aanvullen in een beoordeling. Zo gaf een van de respondenten aan dat leerlingen op basis een interview met een kandidaat een waardevolle aanvulling kunnen geven op het inzicht in de geschiktheid van de kandidaat.

7.3.3 Relatie tussen selectiecriteria en -instrumenten

In alle gesprekken kwam naar voren dat niet één selectie-instrument het gehele pallet aan criteria kan vangen. In een geschiktheidsonderzoek zal een pakket aan selectie-instrumenten moeten worden gecombineerd dat past bij de context, i.c., een specifiek opleidingstraject.

Tijdens de interviews werden vooral op indirecte manieren relaties gelegd tussen selectie-instrumenten en selectiecriteria. In Tabel 8 is gepoogd een overzicht te geven van de relaties tussen selectie-instrument en selectiecriterium die tijdens de interviews gelegd werden.

Tabel 8

Tijdens de interviews benoemde relaties tussen selectie-instrumenten en selectiecriteria

	Kennis & denkniveau	Motivatie & verwachtingen	Professionele houding en persoonlijke vaardigheden	Beroeps-gerelateerde vaardigheden
CV & cijferlijsten	X			
Motivatiebrief		X		
Interview		X	X	
Individuele taak	(X)	(X)	X	
Groepstaak	(X)		X	X
Les observatie	X		X	X

Noot: X geeft aan dat de relatie tussen selectie-instrument en selectiecriterium in een van de interviews ter sprake is gebracht door een geïnterviewde; (X) geeft aan dat de specifieke inrichting van het selectie-instrument van belang wordt geacht voor de mate waarin dit selectiecriterium kan worden geobserveerd..

Voor alle selectie-instrumenten geldt dat de inrichting en invulling, ofwel het gebruik, van het selectie-instrument bepalend is of en in welke mate bepaalde selectiecriteria geobserveerd kunnen worden. Zo ligt het bij een interview sterk aan welke vragen gesteld worden, en bij een individuele taken en groepstaken wat de taak is en hoe deze wordt aangeboden.

Door stakeholders uit het voortgezet onderwijs is aangegeven dat de selectie-instrumenten en – criteria die gebruikt worden bij de beoordeling van nieuwe leraren op VO-scholen goed passen bij de bovenstaande indeling. Met motivatiebrieven wordt gelet op motivatie voor het beroep en specifiek voor het lesgeven aan de doelgroep (12-18 jarige adolescenten). Tijdens het interview wordt onder andere gelet op professionele houding en persoonlijke eigenschappen, waarbij in de VO-scholen meer aandacht lijkt te zijn voor een collegiale houding dan bij de lerarenopleidingen. De beroepsgerelateerde vaardigheden worden beoordeeld aan de hand van het CV; op grond van een positief afgeronde lerarenopleiding wordt geconcludeerd dat de beroepsgerelateerde vaardigheden in voldoende mate aanwezig zijn

7.4 Conclusies

De resultaten van deze verkennende studie laten zien dat er tussen de verschillende stakeholders geen eenduidige overeenstemming is over de vraag of selectie van aanstaande studenten nodig of wenselijk is. Enerzijds is men aan selectie gewend geraakt, via de ervaringen met zij-instromers, *Eerst de klas,* etc., maar men vindt het niet vanzelfsprekend om dezelfde procedures toe te gaan passen op alle studenten die zich aanmelden voor de reguliere trajecten. Er is consensus over de clusters van selectiecriteria, maar in de uitwerking en in de details zijn deze criteria verschillend. Verder wordt door de respondenten in deze studie geen directe relaties gelegd tussen de selectie-instrumenten en welke criteria hiermee gemeten kunnen worden.

De expertise die in de ULO-gemeenschap aanwezig is op het gebied van selectie van studenten voor de lerarenopleiding en selectie voor geschiktheid voor het leraarsberoep kan goed worden benut bij het ontwikkelen van selectieprocedures. Daarnaast is de internationale literatuur over selectie en assessment van leraren en andere professionals hierbij ook een belangrijke bron. Verder zou het ontwikkelen van selectieprocedures goed moet worden afgestemd met het afnemend veld. De ervaring en praktijkkennis van schoolleiders en ervaren leraren kan helpen bij het opstellen van de criteria voor de selectie van aanstaande studenten bij de lerarenopleidingen, en draagt bij aan consistentie tussen beoordeling tijdens de opleiding en in het werkveld.

Tenslotte werd uit de gesprekken duidelijk dat het als nuttig ervaren wordt om beoordelingskaders en selectieprocedures met elkaar te delen tussen de verschillende universitaire lerarenopleidingen. Het ontwikkelen van een gemeenschappelijke kennisbasis rond het selecteren en beoordelen van aanstaande studenten van de universitaire lerarenopleiding is een voor de hand liggende suggestie en waardevol om aan te werken.

8 Discussie

8.1 Het doel van selectie

In de inleiding hebben we aangegeven dat in de discussies over selectie voor de poort van de lerarenopleidingen en ook in de interviews en focusgesprekken die we hebben gehouden verschillende argumenten een rol spelen.

In de Lerarenagenda 2013-2020 en in opdracht voor deze verkenning staat 'geschiktheid voor het beroep' centraal: voorkomen moet worden dat studenten aan de opleiding beginnen die niet geschikt zijn voor het beroep van leraar omdat ze bepaalde noodzakelijke vaardigheden missen die tijdens de opleiding niet goed aan te leren zijn. Hierbij gaat het dus om het uitsluiten van een waarschijnlijk kleine groep studenten op enkele essentiële en moeilijk te ontwikkelen vaardigheden.

Bij discussies over selectie wordt echter ook vaak een ander perspectief gebruikt, namelijk dat van het verhogen van het instroomniveau en het selecteren van de 'beste' studenten. Deze benadering van selectie is sterk gestimuleerd door de rapporten van McKinsey die aangeven dat de best presterende onderwijssystemen in de wereld gekenmerkt worden door selectie voor de poort van de lerarenopleidingen waarbij alleen de beste studenten toegelaten worden. Ook de Onderwijsraad geeft in haar advies '*Kiezen voor kwalitatief sterke leraren*' (Onderwijsraad, 2013) dat strengere selectie van excellente studenten kan bijdragen aan een kwaliteitsimpuls in het leraarsberoep. De verwachting daarbij is dat strengere selectie zal leiden tot een aantrekkelijker beroep met een hogere maatschappelijke status.
Omdat een dergelijke selectie echter ingewikkeld is, pleit de Onderwijsraad voor uitbreiding van experimenten op dit terrein (nu bij trajecten zoals Eerst de Klas en de academische pabo's), om meer zicht te krijgen in de mogelijkheden en effecten om door middel van selectie de beste studenten voor het leraarsberoep te interesseren.

Een derde perspectief treft de zorg over het rendement van de lerarenopleidingen. In discussies over selectie voor de poort wordt vaak als argument gebruikt dat dit leidt tot een beter studierendement van de opleidingen. Hoewel dit een intern (financieel) belang van de lerarenopleidingen lijkt, kan ook gesteld worden dat het rendement juist een belangrijke (en momenteel de enige enigszins systemische gemonitorde) graadmeter is voor de relatie tussen toelating en afstuderen. Geschiktheid voor het beroep wordt in literatuur en in de gevoerde gesprekken bepaald door een breed scala aan kwaliteiten (kennis- en denkniveau, motivatie, professionele houding en persoonlijke eigenschappen en beroepsgerelateerde vaardighedenvaardigheden). Hoewel een groot aantal van die kwaliteiten in de opleiding ontwikkelbaar zijn, betekent een laag instroomniveau op veel van die kwaliteiten dat een student veel moet remediëren. Dat heeft effect op het uitstroomniveau en de studieduur. In die zin is een verwijzing naar het effect van selectie op het rendement van opleidingen niet onlogisch. Dit heeft ook te maken met de mate waarin we in staat zijn om het effect van selectiemaatregelen in kaart te brengen. Het meeste onderzoek naar effecten van selectie richten zich op de doorstroom (en dus het rendement) in de opleiding. Er lijkt nog nauwelijks longitudinaal onderzoek gedaan te zijn naar het effect van selectie voor de poort op de latere beroepsuitoefening.

Op grond van het bovenstaande is het dan ook niet verwonderlijk dat in de focusgesprekken en interviews de respondenten zich niet uitsluitend beperkten tot het eerste perspectief, maar ook de

andere twee perspectieven meenemen in hun argumentatie voor of tegen de wenselijkheid of mogelijkheid voor selectie op geschiktheid.

8.2 Dilemma's

In de gevoerde gesprekken komt een aantal dilemma's naar boven met betrekking tot het vraagstuk van selectie voor de lerarenopleidingen. Deze dilemma's zijn nauw verbonden met de drie hierboven genoemde perspectieven op het doel van selectie.

8.2.1 Recht of voorrecht

De verschillen in opvattingen worden voor een belangrijk deel bepaald door de opvatting of toegang tot de lerarenopleidingen een recht of een voorrecht moet zijn.

Wanneer toegang tot de lerarenopleiding gezien wordt als een recht, is het vertrekpunt niet de uiteindelijke maximale kwaliteit van de leraar, maar de kansen van instromende studenten. Om studenten die dat willen maximaal toegang te geven moeten er zo min mogelijk drempels zijn. Iedere student die zijn HAVO- of MBO-opleiding met succes afrondt moet de mogelijkheid hebben om aan een HBO-lerarenopleiding te beginnen. Deze opvatting staat al behoorlijk onder druk, in ieder geval bij de pabo, door het toenemende aantal vakinhoudelijke barrières dat wordt opgeworpen. Selectie op geschiktheid zou weer een nieuwe barrière creëren, waarbij in de ogen van veel respondenten bovendien gebruik gemaakt wordt van selectiemethoden die te weinig validiteit en voorspellende waarde zouden hebben. Voorkomen zou moeten worden dat studenten die een goede leraar zouden kunnen worden onterecht worden afgewezen. Vanuit deze opvatting wordt de nadruk gelegd op het eerste perspectief ten aanzien van selectie: Selectie op geschiktheid moet enkel gericht zijn op het uitsluiten van die studenten die niet geschikt zijn voor het beroep en daarmee kansloos aan de opleiding beginnen. Andere argumenten werpen alleen maar extra drempels op die de open toegang tot de lerarenopleidingen belemmeren.
Ook binnen de ULO's speelt deze argumentatie. Vanuit de breed gevoelde gedachte dat het voortgezet onderwijs behoefte heeft aan leraren met een universitaire opleiding, proberen de ULO's zoveel mogelijk studenten te werven, en zo min mogelijk drempels op te werpen. In dat licht wordt de bestaande eis dat een student een masteropleiding heeft afgerond die naadloos past bij het schoolvak, heroverwogen.

Wanneer toegang gezien wordt als een voorrecht, is er minder terughoudendheid ten aanzien van selectie. Onderliggend is de overtuiging dat voor de leraren die we in het onderwijs nodig hebben bepaalde persoonskenmerken essentieel zijn, en dat daar dus ook bij de intake op geselecteerd zou moeten worden. Dit zou ook een positief effect hebben op de aantrekkelijkheid en het imago van de lerarenopleidingen en het beroep van leraar. Het tweede perspectief ten aanzien van selectie staat daarbij centraal: selectie van de beste studenten (zowel voor de HBO bachelor-opleidingen als voor de universitaire lerarenopleidingen) draagt bij tot betere leraren en dus tot beter onderwijs en tot een hogere status van het beroep.

8.2.2 Selecteren of remediëren

Wanneer er niet of nauwelijks geselecteerd wordt bij de start van de lerarenopleidingen zal er sprake zijn van een grotere mate van diversiteit qua startniveau van studenten. Dat vraagt veel aandacht voor remediëring, wat ten koste gaat van kostbare opleidingstijd en gaat dus (voor remediërende

studenten) ten koste van het eindniveau of de opleidingsduur. Het tweede en derde perspectief op selectie staan daarbij centraal: kwaliteit van het uitstroomniveau/beroep en opleidingsrendement.

Wanneer er weinig geselecteerd wordt en er dus meer geremedieerd moet worden, stelt dat eisen aan het opleidingsprogramma. Uit de gesprekken komt een beeld dat opleidingen moeite hebben met het omgaan met deze diversiteit en met gedifferentieerd lesgeven. Daardoor is bijvoorbeeld het programma in de propedeuse van de HBO-opleidingen minder uitdagend voor talentvolle studenten. Om deze reden zijn de meeste tweedegraads opleidingen vóór het verhogen van de instroomeisen, om daarmee te voorkomen dat opleidingen kostbare opleidingstijd moeten stoppen in remediëren.

Ten aanzien van beroepsgerelateerde vaardigheden voor het beroep van leraar zijn veel respondenten terughoudender in het selecteren van studenten. Dat dat betekent dat er in de lerarenopleidingen, vooral in de beginfase, een grote mate van diversiteit is ten aanzien van beroepsgerelateerde vaardigheden zoals sociaal-communicatieve vaardigheden, lijken opleidingen op de koop toe te nemen. Onderliggende gedachte daarbij is dat het borgen van een beginniveau aan vakkennis eigenlijk een verantwoordelijkheid van het voorafgaand onderwijs zou moeten zijn, terwijl dat ten aanzien van beroepsgerelateerde vaardigheden niet het geval is.

8.2.3 Brede of eenzijdige selectie

Verschillende respondenten geven aan dat de huidige selectie voor met name de pabo een eenzijdig vakgericht beeld geeft van het beroep van leraar. Vooral de kenniskant wordt benadrukt. Ook de toelating tot de reguliere programma's van de ULO's wordt tot dusver feitelijk uitsluitend bepaald door vakinhoudelijke overwegingen. Deze eenzijdigheid wordt als onwenselijk beschouwd in de beeldvorming over het beroep en de lerarenopleidingen. Verschillende respondenten pleiten voor consistentie in de criteria waarop studenten beoordeeld worden, zowel bij de toelating tot de lerarenopleiding, tijdens de opleiding en bij aanname en beoordeling in scholen. Criteria die daarbij gehanteerd worden moeten een goede afspiegeling zijn van de verschillende aspecten van het beroep. In dit dilemma staat de beeldvorming over het beroep (gekoppeld aan het tweede perspectief op selectie) centraal.

8.2.4 Heden of toekomst

Tijdens de gesprekken is benadrukt dat de huidige instroom-eisen en selectie-instrumenten (vooral binnen de pabo) gebaseerd zijn op de status quo in het huidige onderwijs. In de nabije toekomst zijn echter leraren nodig die ondernemend, kritisch-reflectief, onderzoekend en nieuwsgierig zijn. Dat legt een sterkere nadruk op professionele houding en persoonlijke eigenschappen. Dat zou terug moeten komen in selectiecriteria. Ook het beeld dat de meeste pabo en tweedegraads leraren gedurende hun loopbaan een masterkwalificatie zouden moeten kunnen behalen, zou aanleiding moeten zijn voor opleidingen om daar nu al op anticiperen en selecteren. Tenslotte is opgemerkt dat bij de samenstelling van de lerarenpopulatie een afspiegeling van de samenleving zou moeten zijn.

8.2.5 Landelijk of lokaal

Bij het ontwikkelen van beleid rond nieuwe instroomeisen of selectiecriteria kan gekozen worden voor een centrale aanpak (met regie voor de overheid of via sector-afspraken op het niveau van de Vereniging Hogescholen of de VSNU/ICL) of een decentrale aanpak.

De landelijke vakoverleggen voor de tweedegraads opleidingen en de ULO's pleiten voor landelijke afspraken. Dit zou voorkomen dat studenten shop-gedrag gaan vertonen en na afwijzing bij de ene

opleiding zich gaan inschrijven bij de andere opleiding. Wanneer er tussen soorten opleidingen verschillen zijn ten aanzien van instroomeisen, kunnen studenten nog steeds switchen. Opleidingen merken nu al het effect van de vakeisen bij de pabo. Afgewezen pabo-studenten schrijven zich vervolgens bijvoorbeeld in voor een lerarenopleiding geschiedenis.

Voordelen van een landelijke selectieprocedure zijn ten eerste een uniforme en transparante selectieprocedure voor gelijksoortige opleidingen en ten tweede de mogelijkheid van het efficiënt inzetten van beoordelaars en daarmee het ontlasten van lerarenopleiders in de individuele lerarenopleidingen. Een voorbeeld van een globale selectieprocedure is de selectie bij het traject *Eerst-de-Klas*, waarbij met een landelijk selectiekader wordt gewerkt. Een mogelijk nadeel van een dergelijke landelijke selectieprocedure is dat lokale verschillen tussen de lerarenopleidingen en scholen mogelijk niet in de selectieprocedure meegenomen kunnen worden.

Bij de pabo's is echter weinig draagvlak voor aanvullende landelijke afspraken ten aanzien van selectie op geschiktheid, naast de reeds bestaande landelijke afspraken ten aanzien van de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Opleidingen hebben een sterke voorkeur voor de mogelijkheid om eigen selectie-eisen te kunnen stellen. Deze voorkeur wordt verdedigd met de opmerkingen dat het profiel van de instroom in de randstad wezenlijk anders is vergeleken met andere delen van het land, en dat uiteindelijke alle opleidingen moeten voldoen aan hetzelfde uitstroomprofiel. De keuze voor decentrale selectie past ook binnen de profilering van hogescholen in het kader van Kwaliteit en Verscheidenheid.

8.2.6 Mogelijkheid of verplichting

Veel respondenten vinden het wenselijk dat opleidingen de mogelijkheid hebben om enkele evident ongeschikte kandidaten af te wijzen. Die mogelijkheid ontbreekt in de huidige structuur. Tegelijk vinden velen een landelijk verplichte invoering van selectie op geschiktheid voor het beroep te ver gaan. Een dergelijke verplichting veronderstelt een valide instrumentarium om studenten te selecteren, iets wat volgens veel respondenten nu nog ontbreekt.

8.2.7 Selectie bij tekortvakken?

Gezien de arbeidsmarktvraag bij de tekortvakken ligt het niet voor de hand om bij deze vakken nieuwe selectie-instrumenten in te voeren. Tegelijk geven de vakoverleggen aan dat selectie-instrumenten enerzijds leiden tot minder uitval tijdens de opleiding en mogelijk ook leiden tot aantrekkelijker opleidingen en grotere instroom. Deze verwachting is echter niet zondermeer hard te maken.

8.3 De wenselijkheid en noodzaak van selectie op geschiktheid

8.3.1 Criteria voor geschiktheid voor het beroep

Op basis van de literatuur, de focusgesprekken en interviews zijn er vier clusters van criteria te onderscheiden die een leraar en een aankomende student geschikt maken voor het beroep:

Kennis- en denkniveau. Dit omvat vakinhoudelijke kennis, maar ook taalvaardigheid, abstractievermogen, hogere-orde denken, cultureel kapitaal, oordeelsvermogen, etc.

Motivatie. Dit heeft niet alleen betrekking op motivatie voor het volgen van een lerarenopleiding, maar vooral op motivatie voor het beroep van leraar en het werken aan het leren en de ontwikkeling van

kinderen en jongeren. Essentieel is dat aankomende studenten hun motivatie baseren op een realistische verwachting ten aanzien van het beroep en de eigen rol als leraar.

Professionele houding en persoonlijke eigenschappen: Dit omvat waarden, attituden die bepalend zijn voor een professionele houding die gekenmerkt wordt door reflectie, een kritische en onderzoekende houding, nieuwsgierigheid en leergierigheid, dienstbaarheid, omgaan met complexiteit en ondernemendheid, en persoonskenmerken zoals empathie, openheid, flexibiliteit en creativiteit.

Beroepsgerelateerde vaardigheden: Dit omvat interpersoonlijke, pedagogische en didactische vaardigheden zoals communicatieve vaardigheden, sociale competenties, samenwerken, structureren, organiseren, en orde houden.

8.3.2 Ontwikkelbaarheid van deze criteria

Voor besluitvorming over de invoering van selectie op geschiktheid voor het beroep is het van belang om te bepalen welke van de hierboven genoemde criteria binnen de context van de lerarenopleiding ontwikkelbaar zijn.

Daarbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen de HBO-lerarenopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen. De voltijd HBO-lerarenopleidingen kennen een instroom die over het algemeen 17 tot 19 jaar oud is en nog volop in de adolescentiefase zit die zich kenmerkt door een actieve ontwikkeling van de hersenen en door een sterke cognitieve en sociale-emotionele ontwikkeling en identiteitsontwikkeling. Verschillen in ontwikkeling tussen jongeren is in die fase groot. De HBO-opleiding draagt bij aan de volwassenwording en vorming van jongeren. Daarbij is de HBO-opleiding relatief lang, waardoor er een langerlopend groei- en ontwikkelproces doorlopen kan worden op verschillende van de hierboven genoemde criteria ten aanzien van geschiktheid voor het beroep. De universitaire lerarenopleiding kent een instroom van studenten die 22 jaar of ouder zijn en grotendeels de adolescentiefase hebben afgesloten. Daarnaast is de universitaire lerarenopleiding een stuk korter (1 jaar) waardoor de tijd om een groei- en ontwikkelproces door te maken op verschillende van de hierboven genoemde criteria ten aanzien van geschiktheid voor het beroep veel beperkter is.

Juist de leeftijdsfase van studenten die instromen bij de HBO-lerarenopleidingen maakt dat veel respondenten terughoudend zijn ten aanzien van selectie voor de poort op de bovengenoemde criteria. De verwachting is dat er weinig betrouwbare selectie-instrumenten zijn die een voorspellende waarde hebben ten aanzien van de ontwikkeling die een student kan doormaken tijdens de opleiding. In de gesprekken beperken de concrete voorbeelden zich tot specifieke knelpunten op het terrein van sociaal-communicatieve vaardigheden van specifieke groepen jongeren, met bijvoorbeeld een autisme-achtige stoornis. Bij dergelijke stoornissen is het niet waarschijnlijk dat een student tijdens de opleiding die vaardigheden op voldoende niveau kan brengen. In dergelijke situaties kan het wenselijk zijn om in een zo vroeg mogelijk stadium deze studenten het (bindende) advies te geven om niet aan de opleiding te beginnen.

Ook bij de ULO's wordt gewezen op het probleem dat sommige studenten met bepaalde (persoonlijkheids) stoornissen niet geschikt zijn voor de opleiding en het beroep van leraar. Afgezien van deze groep, waarvan de omvang niet bekend is, zijn de respondenten ook hier terughoudend in het invoeren van een strikt selectiesysteem. Hoewel men de opleiding als te kort ervaart om leraren af te leveren die op alle vlakken volledig bekwaam zijn, wordt de voorkeur gegeven om in plaats van strikte selectie voor de poort, juist te benadrukken dat het proces van professionele ontwikkeling

tijdens de beroepsuitoefening moet doorgaan, en gevoed zou moeten worden. Kort gezegd, men geeft een aanstaande student liever het advies dat de opleiding 'pittig' zal worden, en voor hem of haar misschien langer zal duren dan er nominaal voor staat, dan dat men een student op voorhand afwijst.

8.3.3 De omvang van het probleem

De kwaliteit van leraren wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van de student die kiest voor de lerarenopleiding. Door middel van verschillende filters kan gestuurd worden op het type student dat wel of niet toegelaten wordt tot de lerarenopleiding. Die filters kunnen betrekking hebben op het kwalificatieniveau dat aankomende studenten dienen te bezitten (MBO, HAVO, VWO, bachelor of master), nadere vooropleidingseisen in termen van profielkeuzes of eindexamenvakken, eisen t.a.v. eindexamencijfers, oriëntatie en advisering (bijvoorbeeld via de studiekeuzecheck of oriëntatiestages), toelatingstoetsen (bijvoorbeeld ten aanzien van vakinhoud, taalvaardigheid of sociaal-communicatieve vaardigheden), of door selectie-momenten in te bouwen gedurende de opleiding (bijv. de BSA-normen).

Alle respondenten erkennen dat opleidingen geen harde instrumenten hebben om studenten te selecteren op hun sociaal-communicatieve houding, maar in veel gevallen wordt dit wel meegenomen in advisering tijdens de Studiekeuzecheck en tijdens de begeleiding en (al of niet bindende) advisering tijdens de propedeuse. De verkenning heeft geen inzichten opgeleverd in de vraag hoe groot het probleem is dat opleidingen studenten bij toelating slechts een advies kunnen geven en studenten die in hun ogen ongeschikt zijn niet hard kunnen afwijzen. HBO-opleidingen achten zich wel in staat om studenten die niet geschikt zijn voor het beroep in de propedeuse er uit te filteren. Dat betekent wel dat verschillende opleidingen het gevoel hebben dat ze in de propedeuse nog niet echt aan de slag kunnen. Dat heeft in hun ogen een negatief effect op ambitieuze en talentvolle studenten die mogelijk afhaken bij het gebrek aan uitdaging.

Op dit moment zijn rond alle bestaande filters bewegingen in gang gezet. De eisen voor het eindexamen HAVO en MBO zijn in ontwikkeling, waarbij referentieniveaus voor Nederlands, Engels en rekenen/wiskunde worden opgeschroefd. De studiekeuzecheck wordt dit jaar voor het eerst uitgevoerd. En veel opleidingen hebben in de afgelopen jaren hun BSA-normen aangescherpt. De effecten van deze maatregelen zijn nog niet bekend. Dat betekent ook dat niet duidelijk is wat de omvang van het probleem van ongeschiktheid voor het beroep is en wat het beoogde effect van nieuwe selectie-instrumenten zou moeten zijn.

8.3.4 Voor of na de poort

Het Nederlandse hoger onderwijs kenmerkt zich door een brede toelaatbaarheid die studenten die aan enkele algemene toelaatbaarheidseisen voldoen, de mogelijkheid biedt om een opleiding naar keuze te volgen. Uitzondering zijn opleidingen waar specifieke fysieke of creatieve talenten noodzakelijk zijn. Vanuit dit kenmerk is er de neiging om het aantal barrières zo klein mogelijk te maken, ook voor het volgen van een lerarenopleiding. Daarbij kenmerkt het hoger onderwijsstelsel zich door een propedeutische fase in de bacheloropleidingen die tot doel heeft voor studenten en opleidingen om te oriënteren, te selecteren en te verwijzen. Het huidige stelsel kenmerkt zich dus een systeem waarmee studenten die om wat voor reden ongeschikt zijn voor een opleiding of beroep via de propedeuse uit te filteren en door te verwijzen naar een andere meer geschikte opleiding of beroep.

Uit de focusgesprekken en de interviews komt het beeld naar voren dat als het gaat om ongeschiktheid voor het beroep van leraar, het om een relatief kleine groep studenten gaat die door middel van

selectie voor de poort uitgeselecteerd zou moeten worden. Momenteel kan deze groep, ondanks negatieve adviezen bij de intake of studiekeuzecheck toch instromen in een lerarenopleiding. De meeste opleidingen geven echter aan dat zij in staat zijn om in de propedeuse of tijdens het eerste semester (ULO's) deze groep er uit te kunnen filteren.

Feitelijk blijkt uit de gesprekken dat de stakeholders in grote meerderheid aangeven dat studenten die ongeschikt zijn voor het beroep niet verder komen dan de beginfase van de lerarenopleiding en dus uiteindelijk niet in het beroep terecht komen. Daarmee wordt de vraag voor wat betreft de bachelor-opleidingen dus of het wenselijk en noodzakelijk is om door middel van een selectie-instrument voor alle instromende studenten te voorkomen dat studenten die ongeschikt zijn voor het beroep aan de propedeuse van de opleiding kunnen starten. Selectie op geschiktheid heeft dan geen effect op de kwaliteit van het leraarschap, maar voorkomt alleen dat ongeschikte studenten een jaar studietijd kwijt raken omdat ze beginnen aan een opleiding waar ze kansloos voor zijn.

8.3.5 Neveneffecten

De hierboven genoemde conclusie gaat uit van het eerste perspectief ten aanzien van selectie op geschiktheid: het uitselecteren van een kleine groep ongeschikte studenten die zich ook niet tijdens de opleiding in de gewenste richting kan ontwikkelen. Veel respondenten geven echter aan dat het inzetten van selectie-instrumenten voor de poort van de lerarenopleiding echter ook een aantal neveneffecten kan hebben die te maken hebben met de kwaliteit van de uitstroom (hogere instroomeisen kan leiden tot hoger uitstroomniveau en kan daarmee een kwaliteitsimpuls geven in het onderwijs), een beter imago en hogere status en aantrekkelijkheid van het beroep en de lerarenopleiding, en een hoger opleidingsrendement (doordat er betere studenten aangetrokken worden en in de propedeuse minder tijd nodig is voor remediëring en sneller naar een hoger niveau gewerkt kan worden). Hoewel er geen wetenschappelijke evidentie is dat deze effecten daadwerkelijk op zullen treden, kunnen deze verwachte effecten een reden zijn om over te gaan tot selectie voor de poort.

8.4 De mogelijkheid van selectie op geschiktheid

Hoewel de wenselijkheid en noodzakelijk van selectie op geschiktheid voor het beroep dus niet zonder meer vaststaat, zijn er wel enkele conclusies te trekken ten aanzien van de mogelijkheid om te selecteren op geschiktheid voor het beroep van leraar.

Allereerst is er weinig wetenschappelijke evidentie ten aanzien van de voorspellende waarde van selectie op geschiktheid. Er worden in verschillende nationale en buitenlandse contexten selectie-instrumenten ingezet, maar deze zijn nauwelijks wetenschappelijk onderzocht op hun impact. Als uitzondering hierop werd in een van de gevonden wetenschappelijke studies (Valli & Johnson, 2007) aangetoond dat demonstratielessen (met leerlingen) als onderdeel van een selectieprocedure, prestaties tijdens stages in de lerarenopleiding kunnen voorspellen.

De vier clusters van criteria ten aanzien van geschiktheid voor het beroep vragen om verschillende typen selectie-instrumenten. Dit pleit voor een mix van instrumenten gericht op het in kaart brengen van kennis- en denkniveau (door middel van eerder prestaties in de vorm van toets-- of examencijfers, aanvullende kennistesten of door individuele opdrachten die het denk- en abstractieniveau in beeld brengen), motivatie (door middel van motivatiebrieven, motivatiegesprekken bijv. aan de hand van

een portfolio), professionele houding en persoonlijke eigenschappen (door middel van interviews of individuele opdrachten) en beroepsgerelateerde vaardigheden (door middel van groepstaken of lesobservaties). In de studiekeuzechecks die afgelopen voorjaar zijn afgezet is door verschillende opleidingen een aantal van deze instrumenten ingezet. Het zou waardevol zijn om de ervaringen met deze instrumenten nader in kaart te brengen.
Voor het uitselecteren van een kleine groep aankomende studenten die specifiek te kort schiet in sociaal-communicatieve vaardigheden lijkt een groepstaak de meest geschikte manier om sociaal-communicatieve vaardigheden te beoordelen.

Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn kosten en kwaliteit. De kosten hebben te maken met de kosten voor ontwikkeling en uitvoering. Bij kennistesten zijn de ontwikkelkosten hoog, bij de andere typen instrumenten (interview, individuele of groepstaak, lesobservaties) zijn de uitvoeringskosten hoog. Verschillende stakeholders hebben hun twijfel geuit over de financiële haalbaarheid van dergelijke instrumenten binnen de huidige bekostigingskaders voor de opleidingen. Het vinden van een balans tussen kwaliteit (betrouwbaarheid, validiteit) en efficiëntie (in tijd en inzet) is dan ook een van de grote uitdagingen bij het opzetten van een beoordelingsprocedure voor het selecteren van aanstaande studenten voor lerarenopleidingen.

Ten aanzien van kwaliteit vormen de beoordelaars een belangrijk aandachtspunt. Met name bij selectie-instrumenten die een groot beroep doen op het observatie- en beoordelingsvermogen van de beoordelaars (bij interview, individuele of groepstaak, en lesobservaties), is de intersubjectieve betrouwbaarheid van de het oordeel van groot belang. Dat stelt eisen aan de bekwaamheden van de betrokken assessoren. Sommige lerarenopleidingen hebben assessoren in dienst die zich, naast het opleiden van leraren, specialiseren in het beoordelen van kandidaten voor de lerarenopleiding en het beoordelen van leraren-in-opleiding.

Tenslotte is door verschillende stakeholders benadrukt dat een selectie-instrument niet alleen tot een oordeel over toelaatbaarheid zou moeten leiden, maar ook zou moeten leiden tot bruikbare feedback aan de beoordeelde student. Die feedback kan (bij toelating) dan een rol spelen in de verdere ontwikkeling en begeleiding tijdens de opleiding of (bij afwijzing) behulpzaam moeten zijn in het vinden van een opleiding en beroep waar de student wel geschikt voor is.

8.5 Beperkingen van deze verkenning

In deze verkenning is op twee manieren geprobeerd om een antwoord te geven op de vraag naar de wenselijkheid en mogelijkheid om selectie op geschiktheid bij te toelating tot de lerarenopleiding in te voeren. Allereerst door middel van een quick scan van wetenschappelijke literatuur rond selectie op geschiktheid en daarnaast door middel van focusgesprekken en interviews met stakeholders rond de lerarenopleidingen.

Deze aanpak heeft geleid tot een aantal beperkingen t.a.v. de verkenning.

- Binnen de beperkte tijd was het niet mogelijk om een uitgebreide literatuurreview uit te voeren. De quick scan leidde tot 5 onderzoekspublicaties die handvatten gaven ten aanzien van selectie op geschiktheid. Daarbij is de scan beperkt tot wetenschappelijke publicaties rond leraren en zijn publicaties rond selectie bij andere beroepen en meer beleidmatige of

praktijkgerichte publicaties (de 'grijze' literatuur) niet meegenomen.
Het is wenselijk om nog een uitgebreidere literatuurreview uit te voeren. Dit is in opdracht van NRO voorzien in het najaar van 2014.

- De focusgesprekken en interviews geven inzicht in de praktijkervaringen en opvattingen van stakeholders rond de lerarenopleidingen. Dat is een waardevolle bron omdat deze stakeholders dagelijks te maken hebben met studenten in de lerarenopleidingen en dus het meeste zicht hebben op hun geschiktheid voor het beroep. Tegelijk gaat het daarbij om subjectieve percepties die gekleurd worden door lokale contexten en persoonlijke opvattingen over wenselijke ontwikkelingen. Door meerdere stakeholders te bevragen, vaak in onderlinge interactie (focusgesprekken), ontstaat een genuanceerd beeld, waarin verschillende kanten van het vraagstuk zichtbaar worden, ontdaan van individuele en particuliere opvattingen.
- Het aantal respondenten is beperkt. Tegelijk is bij de keuze voor respondenten geprobeerd een zo groot mogelijke variëteit te creëren door stakeholders uit verschillende instellingen verspreid over het land te betrekken. De nadruk heeft daarbij gelegen bij stakeholders vanuit de opleidingsinstellingen zelf. Daarmee is het geluid vanuit de opleidingsscholen en de studenten beperkt gebleven.
- De interviews en focusgesprekken leveren geen kwantitatieve en statistische gegevens over bijvoorbeeld het aantal studenten dat aan de opleiding begint en niet geschikt is voor het beroep, het aantal dat daarvan gedurende de opleiding uitvalt en het aantal dat alsnog afstudeert aan de opleiding. Juist door het ontbreken van (summatieve of formatieve) selectie-instrumenten en door het ontbreken van een eenduidig geobjectiveerd beeld van 'geschiktheid voor het beroep' is het niet mogelijk om kwantitatieve gegevens te verzamelen die een beslissing over invoering van selectie op geschiktheid te ondersteunen.
  Het is aan te bevelen om in de komende jaren meer systematisch kwantitatieve data te verzamelen, bijvoorbeeld rond selectie-instrumenten die op verschillende plekken worden ingezet (bij Eerst de Klas, academische pabo's, etc.) en rond de onlangs ingevoerde studiekeuzechecks.

8.6 Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande zijn de volgende aanbevelingen te formuleren:

- Ten aanzien van selectie op geschiktheid voor het beroep is het wenselijk om meer zicht te krijgen op wetenschappelijke kennis over valide instrumenten om voorafgaand aan de opleiding sociaal-communicatie vaardigheden betrouwbaar in kaart te brengen. Dit kan door middel van een wetenschappelijke reviewstudie. Deze reviewstudie is reeds gepland voor het najaar van 2014.
- Ten aanzien van de in het voorjaar voor het eerst uitgevoerde studiekeuzecheck is het waardevol om de ingezette instrumenten te inventariseren en het effect van deze instrumenten op de daadwerkelijke instroom in de HBO-lerarenopleidingen (met name als het gaat om negatieve adviezen) te monitoren.
- Als het gaat om het uitselecteren van studenten die ongeschikt zijn voor het beroep van leraar ligt het meer voor de hand om te focussen op het vroegtijdig tijdens de opleiding in kaart brengen van ongeschiktheid dan veel energie te steken in de ontwikkeling van een landelijk selectie-instrument voor de poort.

- Voorkomen moet worden dat de discussie over selectie op geschiktheid een kwestie van alles of niets wordt waarbij uitgegaan van twee mogelijke scenario's: een scenario waarin opleidingen studenten die aan diploma-vereisten voldoen niet formeel kunnen afwijzen op grond van ongeschiktheid voor het beroep, of een scenario waarin alle studenten onderworpen worden aan een geschiktheidstoets. In het voorgaande is aangegeven dat het probleem ten aanzien van ongeschikte studenten die instromen in de lerarenopleidingen relatief klein is en in de beginfase van de opleiding aangepakt kan worden. Grootschalige invoering van een geschiktheidsassessment voor alle instromende studenten lijkt dan een te zwaar middel. Toch pleiten de respondenten van zowel de HBO- als de universitaire lerarenopleidingen ervoor om de mogelijkheid te hebben om studenten waarvan het 'evident' is dat zij ongeschikt zijn, op voorhand uit te sluiten. Dergelijke studenten komen boven drijven bij intakes en studiekeuzechecks. Opleidingen zouden de mogelijkheid moeten hebben om in dergelijke gevallen een aanvullend assessment te kunnen eisen waarvan de uitslag bepalend is voor toelating tot de lerarenopleiding. Op zo'n manier is het niet noodzakelijk om alle studenten een dergelijk assessment te laten doen.
- In de opleiding zou meer aandacht moeten komen voor alle vier clusters van kwaliteiten die bepalend zijn voor geschiktheid voor het beroep. Mede door de BIO-bekwaamheidseisen ligt de nadruk nu sterk op kennisniveau en beroepsgerelateerde vaardigheden. In de opleiding zouden professionele houding en persoonlijke eigenschappen meer expliciet aandacht moeten krijgen en expliciet meegenomen moeten worden in beoordelingsinstrumenten (bijvoorbeeld in het kader van de BSA-norm).
- De diversiteit aan instroom in de HBO-opleidingen en de oriënterende, selecterende en verwijzende functie van de propedeuse hoeft niet te leiden tot verlaging van het onderwijsniveau en de uitdaging voor talentvolle studenten. Opleidingen zouden meer aandacht moeten besteden aan differentiatie tussen studenten en aan het handhaven van niveau-eisen en ambitie. Opleidingen hebben zelf een belangrijke rol in het ambitieniveau dat ze nastreven en het niveau qua studenten dat ze na de propedeuse willen overhouden. Ook bij de ULO's is sprake van een toenemende diversiteit van de instroom, met name wat betreft vooropleiding, leeftijd en ervaring. De uitdaging voor de ULO's is om deze diversiteit te leren benutten bij het realiseren van een zo hoog mogelijk uitstroomniveau.
- Ervaren beoordelaars kunnen samen met (wetenschappelijke) experts een voortrekkersrol vervullen bij het ontwikkelen van een valide, betrouwbaar en transparant beoordelingskader met de bijbehorende instrumenten passend bij de verschillende opleidingscontexten. Daarnaast wordt aanbevolen om de effecten van beoordelingsprocedures door middel van wetenschappelijk onderzoek te bestuderen om zodoende deze procedures te kunnen verbeteren.
- Conform het advies van de Onderwijsraad (2013) is het wenselijk om experimenten gericht op het selecteren van talentvolle studenten uit te breiden naar reguliere lerarenopleidingen en deze experimenten te monitoren op de ingezette instrumenten en op de effecten op imago en rendement. Bij diverse ULO's en enkele pabo's is de bereidheid groot om met dergelijke experimenten te starten.

B (VAK)INHOUDELIJKE EISEN VOOR DE TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDINGEN

In de afgelopen jaren zijn de vakinhoudelijke eisen ten aanzien van de pabo's toegenomen. De invoering van de reken- en taaltoets en de geplande invoering van de toelatingstoets voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek hebben geleid tot een verhoging van de vakinhoudelijke eisen. Een dergelijke ontwikkeling heeft niet plaats gevonden voor de tweedegraads lerarenopleidingen. Weliswaar zijn de kennisbases voor de verschillende opleidingen vastgelegd in het kader van het project '10 voor de leraar' en zijn er landelijke eindtoetsen voor de vakken ontwikkeld, maar dit is vooral een proces van afstemming geweest en minder een proces van verhoging van de (uitstroom)eisen.

Dat leidt tot de vraag in hoeverre het wenselijk en mogelijk is om ook voor de tweedegraads lerarenpopleidingen meer specifieke vakinhoudelijke toelatingseisen te formuleren.

In dit deel wordt in kaart gebracht hoe stakeholders uit de tweedegraads lerarenopleidingen aankijken tegen de wenselijkheid, noodzaak en mogelijkheid om zwaardere vakinhoudelijke eisen te stellen voor de toelating tot de tweedegraads lerarenopleiding. De focus ligt daarbij dus op het eerste cluster van criteria dat in hoofdstuk 2 genoemd is: kennis- en denkniveau.

Hoewel binnen de universitaire lerarenopleidingen een vergelijkbare discussie loopt, heeft dit deel alleen betrekking op de tweedegraads lerarenopleidingen

9 Aanscherping van (vak)inhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen

Vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen zijn momenteel wettelijk beperkt tot de Regeling Nadere Vooropleidingseisen Hoger Onderwijs[5] waarin beperkingen staan ten aanzien van het profiel en de keuzevakken waarmee studenten toelaatbaar zijn, maar waarin geen eisen staan t.a.v. het niveau waarop vakken afgesloten moeten worden. Dat roept de vraag op of en in welke mate het wenselijk is om aanvullende eisen te stellen ten aanzien van de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden van studenten die willen starten aan een tweedegraads lerarenopleidingen. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van een verkenning onder de landelijke platforms van de verschillende tweedegraads opleidingen, de landelijke vakoverleggen. In deze verkenning is stil gestaan bij de vraag of de opleidingen op dit moment knelpunten ervaren ten aanzien van het (vak)inhoudelijke niveau van de instromende tweedegraads lerarenopleidingen en zo ja welke, welke (formatieve of summatieve) instrumenten opleidingen nu reeds gebruiken, en welke aanvullende selectie-instrumenten ze mogelijk en wenselijk vinden. Hierbij gaat het zowel om inhoudelijke eisen ten aanzien van het gekozen hoofdvak, om verwante/ondersteunende vakken als om taalvaardigheid.

9.1 Vraagstelling

Om zicht te krijgen op opvattingen van stakeholders uit de opleidingen over de wenselijkheid en mogelijkheid om aankomende studenten voor de tweedegraads lerarenopleidingen te selecteren op basis van hun (vak)inhoudelijke kennis zijn de volgende leidende deelvragen geformuleerd:

1) Welke problemen ervaren sleutelpersonen uit de opleidingen ten aanzien van de (vak)inhoudelijke kennis en vaardigheden van instromende studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen (onder meer in termen van het aantal studenten dat zich nu aanmeldt voor een lerarenopleiding en dat niet over voldoende vakkennis beschikt)?
2) Welke ervaringen hebben de tweedegraads lerarenopleidingen reeds met het stellen van (vak)inhoudelijke eisen aan instromende studenten en met het effect daarvan, en welke respondenten ervaren behoefte aan een dergelijke selectie op basis van geschiktheid?
3) Welke instroomeisen en beoordelingsmethodieken zouden in de ogen van sleutelpersonen uit de opleidingen bruikbaar zijn voor het selecteren van instromende studenten op basis van hun (vak)inhoudelijke kennis?
4) Welke effecten verwachten sleutelpersonen uit de opleidingen van het gebruik van dergelijke instroomeisen en beoordelingsmethodieken?
5) Wat zijn volgens sleutelpersonen uit de opleidingen essentiële randvoorwaarden bij het hanteren van dergelijke instroomeisen en beoordelingsmethoden?

9.2 Methode van onderzoek

Om de bovenstaande deelvragen te beantwoorden zijn lerarenopleiders uit verschillende hogescholen en verschillende tweedegraads lerarenopleidingen en studenten van lerarenopleidingen bevraagd over hun opvattingen over selectie van aankomende leraren en leraren-in-opleiding op basis van

[5] https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2013-1582.html

(vak)inhoudelijke kennis. Om efficiënt een beeld te krijgen van de opvattingen en ervaringen van verschillende opleidingen en hogescholen is er voor gekozen om de landelijke vakoverleggen per tweedegraads opleiding te benaderen, waarin verschillende hogescholen die die opleiding aanbieden, vertegenwoordigd zijn. Door middel van focusgesprekken is binnen de verschillende overleggen het gesprek gevoerd aan de hand van de hierboven geformuleerde deelvragen.

9.2.1 Selectie van deelnemers

Via de voorzitter van elk landelijke vakoverleg (LVO) is afgesproken om aan te sluiten bij een reeds gepland overlegmoment om een deel van de agenda van dat overleg te gebruiken voor het focusgesprek rond vakinhoudelijke eisen.

Op deze wijze is het gelukt om met vrijwel alle LVO's een gesprek te voeren (zie tabel 9). De deelnemers aan het focusgesprek waren over het algemeen lerarenopleiders uit verschillende hogescholen met een coördinerende taak voor hun opleiding. Om een anonieme rapportage van de resultaten te geven werden namen en achtergrondgegevens van de deelnemers aan deze verkennende studie geanonimiseerd met behoud van de relevante gegevens.

Tabel 9

Overzicht van de focusgesprekken met de landelijke vakoverleggen voor de verschillende opleidingen

Gesprek	*Aantal deelnemers*
ADEF	
LVO Aardrijkskunde	5
LVO Economie (tijdens Vakdidactiekdag)	8
LVO Geschiedenis	5
LVO Maatschappijleer	6
LVO Godsdienst/levensbeschouwing	6
LVO Duits	6
LVO Engels	7
LVO Frans	6
LVO Nederlands	8
LVO Biologie	8
LVO Natuurkunde	9
LVO Scheikunde	2
LVO Wiskunde	7
LVO Gezondheidszorg & Welzijn	7
LVO Technische opleidingen	Schriftelijke input
LVO Omgangskunde	6

9.2.2 Semigestructureerde interviews

De focusgesprekken duurden gemiddeld 30 tot 60 minuten. Het interview-protocol werd de deelnemers van tevoren toegestuurd ter voorbereiding van het focusgesprek (zie Bijlage 2). Het gespreksprotocol gaf ruimte aan de geïnterviewden om te spreken over hun ervaringen en opvattingen ten aanzien van (vak)inhoudelijke instroomeisen. Het interviewprotocol gaf ruimte om ook andere vragen te behandelen die door de deelnemers naar voren gebracht werden. Van alle interviews zijn

aantekeningen of opnamen gemaakt die zijn uitgewerkt in gespreksamenvattingen. Deze gespreksamenvattingen zijn aan de deelnemers voorgelegd ter controle.

9.2.3 Analyse van interviews

De gecontroleerde gespreksamenvattingen van de interviews zijn geanalyseerd aan de hand van een klassieke inhoudsanalyse (content analyse). Dit wil zoveel zeggen dat per onderwerp dat aan de orde kwam in het interviewprotocol op een inductieve wijze de categorieën werden geïdentificeerd. In dit proces kunnen enkele stappen worden onderscheiden.

Stap 1. De gespreksamenvattingen werden gelezen en de eventuele audio-bestanden beluisterd om een nauwkeurig beeld te krijgen van de opvattingen van de deelnemers.
Stap 2. De gespreksamenvattingen werden herlezen om die passages te identificeren die de essentie bevatten van de respons van de deelnemers op de verschillende onderwerpen van het interview (ervaren knelpunten t.a.v. het kennisniveau van instromende studenten, mogelijke instroomeisen, en hun effecten, randvoorwaarden).
Stap 3. Door middel van het herlezen van de passages werden gelijksoortige uitspraken rond de verschillende onderwerpen geclusterd tot meer generieke categorieën en vergeleken tussen opleidingen. Deze vormden de basis voor de verslaglegging in dit rapport.

9.3 Ervaren knelpunten binnen de opleidingen

Bij de ervaren knelpunten is door de respondenten onderscheid gemaakt in knelpunten met betrekking tot het kwalificatieniveau (dat vooral gezien wordt als een afspiegeling van het denkniveau van de student) en specifieke knelpunten ten aanzien van het (vak)inhoudelijke kennisniveau. Tenslotte zijn door enkele opleidingen nog specifieke knelpunten genoemd.

9.3.1 Kwalificatieniveau

Bij alle bevraagde opleidingen doen zich in meerdere of mindere mate knelpunten voor met de instroom uit HAVO en MBO, maar niet met die uit het VWO. Het meest worden die knelpunten ervaren bij de exacte vakken (m.u.v. techniek) en bij de talen, en het minst bij de maatschappijvakken.

<u>MBO</u>

De uitval van MBO-ers is volgens de respondenten zeer hoog; ca. 75 % is een veel genoemd aantal. Opvallend is dat bij opleidingen waarvan de instroom voornamelijk uit MBO-ers bestaat (Gezondheidszorg/welzijn en techniek), minder problemen m.b.t. MBO-instroom gesignaleerd worden. Blijkbaar hebben deze opleidingen hun programma aangepast aan de voorkennis en het niveau van de MBO-ers. De opleidingen benoemen de volgende manco’s en deficiënties bij MBO-ers:

- Onvermogen tot abstract denken;
- Gebrek aan algemene ontwikkeling en aan de bereidheid daar wat aan te doen;
- Ontbreken van nieuwsgierigheid, een onderzoekende houding;
- Verkeerd beeld van het leraarschap en van het gekozen vak;
- Misverstand over de zwaarte van de studie;
- Geringe studievaardigheden;
- Ontoereikende basisvaardigheden: lezen, schrijven, rekenen;
- Ontoereikende kennis van Nederlands en Engels;

Tegelijk worden er ook positieve uitspraken over MBO-ers gedaan:

- Goede praktijkervaring (G&W, techniek);
- Professioneel gedrag bij stages (id., Frans);
- Beter gemotiveerd en gedisciplineerd (Engels);
- Studenten uit specifieke MBO-opleidingen doen het bij specifieke lerarenopleidingen redelijk tot goed: Middelbare laboratoriumopleiding bij biologie en scheikunde, 'oude' MTS-ers bij natuurkunde, onderwijsassistenten bij Nederlands (maar bij geen enkel ander vak);
- In het algemeen doen ze het beter in de lerarenopleidingen die specifiek gericht zijn op het beroepsonderwijs.

Hier en daar klinkt de roep om voor deze groep de oude derdegraads bevoegdheid weer in het leven te roepen.

<u>HAVO</u>
Over de instroom vanuit de HAVO is men over het algemeen aanmerkelijk positiever, maar ook bij deze studenten worden lacunes in kennis geconstateerd:

- Gebrek aan studievaardigheden en –discipline (algemeen);
- Gebrek aan ambitie: 'zesjescultuur';
- Ontoereikende intellectuele vaardigheden: onderzoekende houding, inzicht in de wetenschappelijke methode (exacte vakken), productieve vaardigheden (MVT);
- Magere algemene ontwikkeling;
- Voor het leraarschap ontoereikende taalvaardigheid en vermogen om met teksten om te gaan;

9.3.2 Kennis en vaardigheden

De problemen die opleidingen ervaren met de instroom hebben soms te maken met de inhoud van et vak waar ze voor opgeleid worden. Verschillende opleidingen pleitten daarom voor eisen ten aanzien van het eindexamencijfer, maar volgens andere vakken (Fr/Ne) heeft dat eindexamen weinig voorspellende waarde voor studiesucces. Er zijn bovendien verschillende opleidingen waar geen eindexamenvak voor bestaat of waar dat maar sporadisch als examenvak wordt gekozen (Godsdienst & Levensbeschouwing, Gezondheidszorg & Welzijn, Maatschappijleer, Technische vakken, omgangskunde), waardoor voor deze opleidingen het eindexamencijfer maar beperkte betekenis heeft..

Alle opleidingen benadrukken dat problemen met de instroom veel breder zijn dan de specifieke vakinhoudelijke kennis voor het vak waar ze voor opgeleid worden. Opleidingen worstelen met gebrekkige taalvaardigheid van studenten, zowel met betrekking tot het Nederlands als het Engels, en met gebrekkige studievaardigheid en studiehouding. Als concreet probleem wordt o.a. het gebrek aan sociaalwetenschappelijk vocabulaire genoemd (Maatschappijleer), maar ook het feit dat instromende studenten nauwelijks boeken of kranten lezen en de MBO-ers niet gewend zijn om tentamens te maken.
Een nieuwsgierige houding is een belangrijke kwaliteit voor leraren en dat is lastiger bij te spijkeren. Een deel van de startende studenten valt uit omdat ze niet echt geïnteresseerd zijn. Of in elk geval anders geïnteresseerd: ze hebben een andere leerstijl (meer beeld dan tekst), ze zijn niet vanuit zichzelf uitgedaagd en nemen snel genoegen met vaststaande feiten in plaats van zich te laten drijven oor intrinsieke nieuwsgierigheid om meer te willen weten, te begrijpen en vragen te stellen.

Gebrekkige kennis en vaardigheid vormen niet alleen een probleem qua instroom, maar ook in de vormgeving van het programma. Opleidingen moeten veel energie steken in het op niveau brengen van studenten in het eerste semester of het eerste jaar. Veel opleidingen verzorgen in het eerste jaar remediërende activiteiten en passen het niveau van hun programma aan aan het niveau van de zwakke studenten. Voor sommige opleidingen is er een grote kloof in het vakinhoudelijke niveau van studenten die het vak als eindexamenvak op de havo of het vwo hebben gehad en studenten die dat vak nooit hebben gehad (bijv. in het MBO). Dit gaat soms ten koste van uitdaging voor goede studenten (zoals VWO-ers). Ook studenten geven aan dat de grote verschillen in instroomniveau een belemmering vormen voor goed en uitdagend onderwijs.

9.3.3 Specifieke problemen

Naast de hier boven genoemde problemen benoemen opleidingen nog specifieke problemen.

- De opleiding Frans kampt met een grote instroom van Noord-Afrikaanse studenten die om ‘oneigenlijke’ redenen voor de opleiding kiezen (vanwege hun moedertaal en niet vanwege het leraarschap).
- Biologie kampt met het probleem dat in het groene MBO de aparte vakken biologie, natuurkunde en scheikunde geïntegreerd zijn en er dus geen aparte eindexamencijfers zijn waar op geselecteerd kan worden.
- De opleiding maatschappijleer heeft te maken met het verschijnsel dat als studenten maatschappijleer niet als apart eindexamenvak hebben gehad, ze geen goed beeld hebben van het vak maatschappijleer. Bij MBO-studenten is het beeld van het vak beperkt tot het aspect ‘burgerschapsvorming’
- Geschiedenis is een talig vak, bijv. t.a.v. historisch redeneren en dat vraagt een grote mate van taalvaardigheid.

9.4 Bestaande praktijken

Momenteel zijn er nog nauwelijks mogelijkheden voor formele selectie voor de poort van de lerarenopleidingen. De meeste opleidingen kennen daarom alleen niet-verplichte en vrijblijvende intake-procedures. Sommige opleidingen hanteren bij de intake toetsen om studenten zicht te geven in bestaande kloven tussen hun kennisniveau en het niveau dat noodzakelijk is voor de opleiding. Kansloze aanmelders (bijvoorbeeld met ‘verkeerde’ MBO-opleidingen) worden ontmoedigd, in veel maar lang niet alle gevallen met het beoogde resultaat. Bij een klein aantal opleidingen zijn in eerdere introductieperiodes toetsen afgenomen die nader geanalyseerd zijn en die een voorspellende waarde voor het studiesucces bleken te hebben: toetsen wis-, natuur- en scheikunde (scheikunde HAN), toets rekenkunde (natuurkunde HAN), toetsen Nederlands (Toets Taalsignalering HR), toetsen Nederlands, Engels en geschiedenis (geschiedenis HvA). Dit jaar wordt op alle instituten voor het eerst de Studiekeuzecheck uitgevoerd waarbij vaak ook aandacht is het (vak)inhoudelijke kennisniveau van de student en de opleiding. De lerarenopleiding geschiedenis van de HvA gebruikt in de Studiekeuzecheck een inhoudelijke toets: Studenten krijgen een stuk tekst over de geschiedenis van Nederland en worden gevraagd om de tekst te lezen en een aantal inhoudelijke vragen te beantwoorden. Die toets is behoorlijk selectief: 1 op de 5 kandidaten haalt dat. Dit wordt meegenomen in het advies wast studenten krijgen. In het algemeen kan er nog weinig gezegd worden over de effecten van de studiekeuzecheck op het vak(inhoudelijke niveau van instromende studenten.

Hogescholen zijn soms wel in staat om aanvullende eisen voor bijzondere opleidingsvarianten te stellen. Hogeschool Windesheim kan kansloze aanmelders de toegang tot het afstandsonderwijs ontzeggen, ook als de aanmelders formeel toelaatbaar zijn.

De opleidingen G&W die alleen in deeltijd worden aangeboden, geven studenten met HAVO een negatief advies, op grond van gebrek aan praktijkervaring.

In het kader van de wet 'Ruim baan voor talent' is het sinds 2012-2013 mogelijk om als opleiding een verzoek in te dienen bij DUO om decentrale selectie toe te kunnen passen. Tot op heden heeft alleen de Hogeschool van Amsterdam daar voor de tweedegraads lerarenopleiding Engels (en de verwante opleiding International Degree in English and Education IDEE) gebruik van gemaakt als gevolg van onoverkomelijke capaciteitsproblemen. De selectie zal plaats vinden op basis van kennis- en taalniveau, naast kwaliteiten zoals studiemotivatie en – attitude, didactiek, interpersoonlijke vaardigheden en 'study skills'. De opleidingen geschiedenis zouden ook graag een dergelijke decentrale selectie willen instellen.

Decentrale selectie bij de tweedegraads lerarenopleiding Engels bij de HvA

Decentrale selectie is ingevoerd m.i.v. het studiejaar 2014/15, omdat het aantal aanmeldingen vorig jaar groter was dan de opleidingscapaciteit, en het aantal afgestudeerden de behoefte van de arbeidsmarkt dreigde te overtreffen. Een bijkomend motief was de extreem hoge uitval in de propedeuse. Zo viel in 2011/12 69% van de studenten Engels en 47% van de studenten IDEE uit met een BAS.

De gevolgde procedure bestaat uit twee onderdelen:

3) het invullen van een vragenlijst over de achtergrond, de opleiding en eerdere ervaringen van de aanmelder;
4) een selectiedag (4 juni), waarin het kennis- en taalniveau (minimaal C1/Cambridge Advanced Level), 'study skills' en motivatie voor het leraarschap van de aanmelders zijn gemeten.

Tijdens de selectiedag volgen de aankomende studenten een college en geven ze een presentatie in het Engels over hun motivatie voor het beroep van leraar Engels. Daarnaast krijgen ze een toets over de stof die ze moet voorbereiden en een schriftelijke taaltoets.

Er zijn maxima gesteld van 100 studenten voor IDEE en 120 voor Engels (instroom in 2013/14: 94 resp. 232). De vragenlijsten werden ingevuld door 103 personen voor IDEE en 148 voor Engels. Voor de selectiedag meldden zich 63 personen voor IDEE (7 volgden een andere toegestane route) en 96 voor Engels. De maxima zijn dus bij geen van beide opleidingen bereikt, waarbij nog moet worden afgewacht hoeveel van deze aanmelders zich ook werkelijk zullen inschrijven. Het lijkt er op, dat het feit dat er geselecteerd werd al selecterend heeft gewerkt, want deze scherpe daling van het aantal aanmelders heeft zich bij andere opleidingen Engels niet voorgedaan.

Van de 70 aanmelders voor IDEE haalden 48 bij de afgenomen testen een gemiddelde van 6 of hoger; van de 96 aanmelders voor Engels waren dat er 53. Aangezien de aantallen aanmelders voor beide opleidingen onder de gestelde maxima blijven, zullen allen die dat wensen door DUO worden geplaatst. Het is dus niet uitgesloten dat studenten zich zullen inschrijven die bij een consequent doorgevoerde selectie niet zouden worden toegelaten. Aan de hand van hun studieresultaten en die van de als voldoende beoordeelde instromers kan de deugdelijkheid van de selectieprocedure op termijn worden getoetst.

Aangezien het voor de overige opleidingen niet mogelijk is om voor de poort te selecteren, wordt bij veel opleidingen in het eerste jaar aandacht besteed aan het wegwerken van vakinhoudelijke deficiënties. Veel opleidingen bieden in het eerste jaar deficiëntiecursussen aan voor Engels, Nederlands, wis-, natuur- en scheikunde, en studievaardigheden. In sommige gevallen starten remediëring al voorafgaand aan de start van de lerarenopleiding. Dit kan zowel geïnitieerd zijn vanuit

de lerarenopleiding als vanuit de aanleverende opleiding. MBO 'De Prinsentuin' in Breda biedt bijvoorbeeld de deelnemers die naar het HBO willen doorstromen 'bijspijkercursussen' aan (à € 500,-) voor biologie, wis-, natuur- en scheikunde, om ze op HAVO-niveau te brengen. Er zijn nog geen ervaringen met dergelijke cursisten.

De lerarenopleidingen Geschiedenis van de HvA en de HAN besteden in de propedeuse veel aandacht aan taalontwikkeling door schrijfopdrachten en –toetsen. Studenten krijgen elke periode essayopdrachten. Dat leidt echter ook tot hoge werkdruk voor opleiders als gevolg van het nakijken en het formuleren van feedback. Dit roept vervolgens binnen de opleidingsteams en bij studenten in de focusgesprekken wel de vraag op of taalontwikkeling onderdeel van de opleiding moet zijn of dat dat als een instroomeis moet gelden.

9.5 Gewenste ontwikkelingen: mogelijkheden, instrumenten, verwachte effecten, randvoorwaarden

9.5.1 Opvattingen ten aanzien van verzwaring van (vak)inhoudelijke eisen

Van de bevraagde landelijke vakoverleggen (LVO's) zijn er negen unaniem voor verzwaring van de toelatingseisen:

1. **Engels.** Alle opleidingen zijn in beginsel voorstander van het soort selectie dat nu aan de HvA gaat plaats vinden. Daarbij zouden hogere eindexamencijfers geëist kunnen worden voor Engels (minimaal 7), een voldoende voor Nederlands en tenminste één van de maatschappijvakken; enkele opleidingen bepleiten nog hogere cijfers. Voor MBO-ers en anderen die geen eindexamen Engels hebben gedaan, moeten toelatingstoetsen worden ontwikkeld die een vergelijkbaar niveau waarborgen.
2. **Frans.** De opleidingen zien bij instromende studenten met name een gebrek aan productieve taalvaardigheden. Een meerderheid is voorstander van een verplichte en bindende taaltoets voor alle studenten die geen eindexamen Frans hebben gedaan. Aanvullend vinden de opleidingen het wenselijk dat van voltijdstudenten een bindende verklaring wordt geëist dat de student bereid is om gedurende de studie voor tenminste drie maanden voor studiedoeleinden naar Frankrijk te gaan.
3. **Duits.** Opleidingen constateren dat het studenten vaak niet alleen schort aan Duits en Nederlandse taalvaardigheid, maar ook aan kennis van cultuur en politiek, algemene ontwikkeling en taalgevoel/bewustzijn. Het gaat in de lerarenopleiding om meer dan alleen taal. De meeste MBO-ers (die vaak alleen Duits op het VMBO hebben gehad) redden het niet. Men pleit voor de invoering van een pre-stage. Een minimumeis voor het eindexamen Duits wordt niet onderschreven omdat een student door pure pech zou kunnen worden afgewezen. Wel wordt gepleit voor een gemiddelde van een 7 voor alle geëxamineerde talen (incl. Nederlands). Voor MBO-ers zou er een apart vakassessment moeten komen. Studenten met ernstige dyslexie zouden niet moeten worden toegelaten.
4. **Nederlands.** Het landelijk vakoverleg is voorstander van een gezamenlijke ontwikkeling en invoering van twee selectie-instrumenten: een toelatingstoets met elementen als woordenschatmeting, basisvaardigheid en taalvaardigheid, en een portfolio, op basis van een verslag van een 'proefstudie' en een aantal door de opleiding verstrekte opdrachten. Voor beide inspanningen moet een voldoende gehaald worden. Men is sceptisch m.b.t. een

minimumeis t.a.v. het eindexamencijfer voor Nederlands. De voorspellende waarde daarvan zou eerst door onderzoek aangetoond moeten worden.

5. **Biologie.** Voor HAVO-ers met een N-profiel en voor instromers vanuit het MLO zou de toelatingseis moeten bestaan uit minimaal een voldoende voor de eindexamens biologie, wiskunde, natuurkunde en scheikunde. Voor alle andere aankomende studenten (behalve VWO-studenten) zou er een toelatingstoets voor natuur-, schei- en wiskunde/rekenen moeten komen.
6. **Wiskunde.** Het landelijk vakoverleg Wiskunde vindt het wenselijk dat alle instromers minimaal een afgeronde 6 (een minderheid bepleit een afgeronde 7) hebben voor het eindexamen wiskunde-B. Deze eis is voor MBO-ers zwaar. Mogelijk zou dit te realiseren zijn in een extra propedeutisch jaar.
7. **Natuurkunde.** Binnen het landelijk vakoverleg wordt gesteld dat instromende studenten minimaal een wiskunde/rekentoets moeten afleggen. De wens wordt echter uitgesproken dat instromende studenten alleen worden toegelaten met minimaal een afgeronde 7 voor de eindexamens natuurkunde en wiskunde-B. Bij hogescholen waar de opleidingen natuurkunde en scheikunde grotendeels geïntegreerd zijn is er twijfel of een afgeronde 7 voor beide of voor een van de vakken natuurkunde en scheikunde geëist zou moeten worden.
8. **Scheikunde.** Voor HAVO-ers zou er volgens het vakoverleg Scheikunde minimaal een NT-profiel geëist moeten worden (alleen wiskunde A is te weinig), en minimaal een afgeronde 7 voor schei-, natuur- en wiskunde op het eindexamen. Voor MBO-ers (inclusief MLO) zouden er toelatingstoetsen afgelegd moeten worden op HAVO-niveau.
9. **Geschiedenis.** Problemen zitten niet zozeer in de geschiedenis vakinhoud, die wordt tijdens de opleiding wel bijgespijkerd. Belangrijker vindt men het niveau van taalvaardigheid. Opleidingen investeren nu veel tijd en energie in het aanleren van leesvaardigheid en schriftelijk taalvaardigheid. Het zou mooi zijn als dat aan de voorkant geborgd zou kunnen worden.

Al deze vakoverleggen zijn ook voorstander van een toelatingseis betreffende de taalvaardigheid, bijvoorbeeld een afgeronde 6 of 7 voor Nederlands, of anders een toets.

Ook de studentenpanels geven aan voorstander te zijn van een goede vakinhoudelijke instroomeis, bijvoorbeeld een 7 voor het kernvak van de opleiding. Daar waar er geen vakgericht eindexamen is kan een opdracht gegeven worden waarbij aankomende studenten bijv. een hoofdstuk uit een handboek moeten bestuderen om daar vervolgens vragen over te moeten beantwoorden. Studenten zijn ook voorstander van een taalvaardigheidseis. Ze vinden dat de HBO-opleiding niet nog eens uitgebreid aandacht zou moeten besteden aan de ontwikkeling van algemene taalvaardigheden.

Bij vijf opleidingen is men tegen verzwaring van de toelatingseisen:

1. **Gezondheidszorg & welzijn.**
2. **Technische beroepen.**
3. **Aardrijkskunde.**
4. **Economie**
5. **Omgangskunde**

Daarvoor worden de volgende argumenten aangevoerd:

- Er zijn geen problemen met de instroom: de bestaande eisen zijn toereikend (G&W, techniek). Voor een aantal opleidingen is er geen direct gerelateerd eindexamenvak, zodat selectie op eindexamencijfers daar niet aan de orde is;
- De bestaande filters zijn afdoende: De propedeuse heeft toch al een verwijzende functie, en door de aanscherping van de BSA-norm op alle instituten vindt selectie nu al plaats in het eerste semester. Daarnaast zouden we eerst de resultaten van de invoering van de studiekeuzecheck SKC moeten afwachten;
- Het studiesucces is nooit goed te voorspellen. Onderliggend principieel uitgangspunt is dat in principe iedereen die nu toelaatbaar is, de kans moet krijgen. Ook onder MBO-ers blijken soms 'pareltjes' te zitten;
- De studentenaantallen zijn bij sommige opleidingen al zo klein: Verzwaring van de toelatingseisen leidt tot (nog) minder studenten terwijl er juist meer nodig zijn. Bovendien kan selectie tot gevolg hebben dat sommige kleine opleidingen bedrijfseconomisch straks helemaal niet meer overeind te houden zijn.

Bij twee LVO's (**Godsdienst & Levensbeschouwing, Maatschappijleer**) bleek geen consensus. Een minderheid bepleitte verzwaring, een meerderheid was daar tegen wegens de hierboven genoemde bezwaren.

9.5.2 Deeltijd

Ten aanzien van deeltijd opleidingen constateren de meeste opleidingen dat de instroom zeer divers is. Bovendien zijn examencijfers minder relevant omdat die examens vaak al langer geleden afgelegd zijn. De meeste instromers zijn ouder en brengen dus meer levenservaring mee. Dat kan een positief effect hebben op taalvaardigheid, studievaardigheid en houding. Daartegenover is vaak de expliciete kennis van vakinhouden enigszins weggezakt en kampen deze studenten vaak met de last van een combinatie van studie, werk en gezin.

Voor sommige opleidingen (met name omgangskunde) bestaat de instroom voor een groot deel uit inschrijvingen voor de kopopleiding (studenten die een bachelor-opleiding in het HBO hebben afgerond en in een jaar tijd een tweedegraads bevoegdheid kunnen verwerven in een verwant schoolvak). Instroom wordt daar qua vakinhoudelijk niveau gereguleerd door middel van verwantschapstabellen (tussen de oorspronkelijke bachelor-opleiding en een verwant schoolvak). Vakinhoudelijk niveau kan daar vergroot worden door de verwantsschapstabel kritisch te bekijken. De opleiders Omgangskunde pleiten voor een drastische inperking van het aantal verwante opleidingen.

9.5.3 Effecten

De meeste opleidingen verwachten dat een eventuele verlaging van de instroom door selectie aan de poort gecompenseerd wordt door een lagere uitval en een hoger rendement tijdens de opleiding. Daarnaast zouden de opleidingen een beter imago krijgen wat een aanzuigend effect kan hebben op ambitieuze en talentvolle studenten. Een enkele opleiding is bezorgd dat een lagere instroom van studenten de bedrijfseconomische wankele positie van veel opleidingen verder schaadt.

Diverse opleidingen geven aan dat er bij de invoering van selectie voor de poort kans is dat een enkel 'pareltje' die een goede leraar had kunnen worden, niet toegelaten zal worden tot de opleiding.

Een enkele opleiding geeft aan dat selectie aan de poort op basis van taaleisen kan leiden tot minder instroom van allochtone studenten of dyslectische studenten. Ook studenten vinden dat dyslectische studenten de toegang tot de opleiding niet ontzegd mag worden.

9.5.4 Randvoorwaarden

De opleidingen noemen verschillende voorwaarden bij het invoeren van selectie voor de poort:

- Er moet (per vak) sprake zijn van een landelijke regeling, zodat studenten niet gaan shoppen tussen instellingen. Dat geldt niet alleen binnen één specifieke opleiding, maar ook tussen opleidingen. Bij geschiedenis en omgangskunde wordt gemeld dat de invoering van de rekentoets van de pabo er toe heeft geleid dat spijtoptanten uitwijken naar de lerarenopleiding geschiedenis. Dat zelfde gebeurt ook nu de opleiding Engels strengere intake-eisen hanteert.
- Er moeten valide intake-toetsen komen, met name voor die onderdelen of studenten (MBO/deeltijders) waar niet terug gevallen kan worden op bestaande eindexamenonderdelen.
- Afname van selectie-instrumenten vraagt tijd. Opleidingen vragen zich af hoe de uren en kosten door opleidingen gedragen kunnen worden.
- Er moet voor gewaakt worden dat selecterende toetsen niet alleen het huidige kennis- of vaardigheidsniveau meten, maar ook potentie van studenten om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken.
- Studenten moeten vroegtijdig geïnformeerd worden, zodat zij in de bovenbouw van het VO of MBO reeds kunnen anticiperen op verzwaarde selectie- en toelatingseisen.

9.6 Conclusie

De opleidingen constateren dat de problemen met het niveau van instroom voor de tweedegraads lerarenopleidingen breder zijn dan alleen de vakinhoud van het vak waar voor opgeleid wordt. Over de hele breedte kampen de opleidingen met gebrekkige Nederlandse en Engelse taalvaardigheid en met gebrekkige studievaardigheden en studiehouding. De meeste opleidingen zouden de mogelijkheid willen hebben om studenten op deze kwaliteiten te selecteren.

Ten aanzien van de vakinhoud van het eigen vak worden vooral bij de exacte vakken en de talen problemen geconstateerd en is er behoefte om eisen te kunnen stellen, bijv. t.a.v. het eindexamencijfer of door middel van een intaketoets (voor instromers vanuit het MBO waar geen vergelijkbare centrale examens zijn).

Bij de exacte vakken (natuurkunde, scheikunde, biologie) wordt aangegeven dat ook andere, verwante vakken (natuurkunde, scheikunde, wiskunde) nog een rol zouden moeten spelen bij selectie-procedures.

Bij de maatschappijvakken is de meeste weerstand tegen het instellen van selectie voor de poort vanuit de gedachte dat er reeds veel filters zijn en dat verschillende van deze filters recentelijk reeds zijn aangescherpt. Daarnaast is de onderliggende overtuiging dat iedereen een kans moet krijgen om te starten, zich te ontwikkelen en zich te bewijzen.

De invoering kan in de ogen van de landelijke vakoverleggen weliswaar leiden tot een verlaging van de instroom, maar dit kan gecompenseerd worden door een lagere tussentijdse uitstroom tijdens de

studie. Ook kan het een aanzuigend effect hebben op nieuwe talentvolle doelgroepen. Deze effecten zijn echter nog niet aangetoond.

Invoering van selectie-instrumenten voor de poort van de lerarenopleidingen vraagt om zorgvuldigheid. Niet alleen moeten er goede criteria en instrumenten beschikbaar zijn, die zowel niveau als ontwikkelpotentieel in kaart brengen, maar ook moeten studenten zich goed op de selectie-eisen kunnen voorbereiden. Wanneer het eindexamencijfer als criterium wordt gehanteerd, moeten studenten bij de start van de bovenbouw hiervan al op de hoogte kunnen zijn, zodat zij in hun voorbereiding op examenonderdelen hier al op kunnen anticiperen. Aandachtspunt is dat veel studenten hun definitieve studiekeuze pas in het laatste jaar maken. Dat maakt de mogelijkheid om vroegtijdig te kunnen anticiperen beperkt.

9.7 Discussie

De aandacht voor het (vak)inhoudelijke niveau van studenten die willen instromen in de tweedegraads lerarenopleidingen staat niet op zichzelf. In de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor het vakinhoudelijke niveau van de opleidingen. Door middel van het formuleren van vakinhoudelijke kennisbases en de ontwikkeling van landelijke vaktoetsen is gepoogd om het vakinhoudelijke niveau van de opleidingen te borgen. Onderliggend uitgangspunt is dat de vakinhoudelijke kwaliteit van de leraar een van de sleutelfactoren is in de kwaliteit van de leraar. Om het vakinhoudelijke niveau verder te waarborgen en mogelijk te verhogen zou ook aan de instroomkant van de lerarenopleiding maatregelen genomen kunnen worden.

Bij het nemen van besluiten ten aanzien van het al of niet aanscherpen van (vak)inhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleiding is het noodzakelijk om zicht te krijgen op de vraag in hoeverre er op dit moment een probleem is ten aanzien van het niveau van studenten die instromen. Daarnaast zullen ook andere overwegingen en rol spelen. Die sluiten aan bij de dilemma’s ten aanzien van instroomeisen en selectie die beschreven zijn in paragraaf 8.2. Daarbij gaat het met name om de toegankelijkheid van de opleidingen en de relatie met reeds bestaande filters.

Door middel van gesprekken met opleidingscoöordinatoren van de verschillende tweedegraads lerarenopleidingen, verzameld in de landelijke vakoverleggen van de verschillende tweedegraads opleidingen en twee gesprekken met studentenpanels, is geprobeerd om zicht te krijgen in de problematiek ten aanzien van het (vak)inhoudelijke niveau van aankomende studenten voor de lerarenopleidingen. Door de aard van de dataverzameling (focusgesprekken met landelijke vakoverleggen) is er enerzijds een breed beeld ontstaan vanuit verschillende opleidingen en verschillende hogescholen, en is zichtbaar in welke mate er sprake is van consensus tussen opleidingen en hogescholen en welke praktijken opleidingen nu reeds inzetten. Tegelijk ontbreekt het nog aan duidelijke kwantitatieve gegevens die de problematiek cijfermatig in beeld brengen. Harde cijfers over uitval in relatie tot vakinhoudelijk instroomniveau zijn niet beschikbaar. Ook is geen zicht op de examencijfers waar studenten de opleiding mee binnen komen. Deze gegevens zijn binnen hogescholen beschikbaar maar niet makkelijk te ontsluiten.

In de gesprekken die gevoerd zijn wordt duidelijk dat de meeste betrokkenen op dit moment spanning ervaren ten aanzien van de kennis, vaardigheden en houdingen van studenten die instromen in de lerarenopleidingen. Voor sommige tweedegraads opleidingen gaat het daarbij om vakinhoudelijke

kennis, voor alle tweedegraads lerarenopleidingen om Nederlandse en Engelse taalvaardigheid, en om studievaardigheid en leerhouding.

Onduidelijk is in hoeverre deze klachten ten aanzien van taalvaardigheid en denkniveau specifiek zijn voor de lerarenopleidingen of generiek zijn voor het hele hoger onderwijs, en daarmee een kenmerk zijn van een algemene aansluitingsproblematiek tussen het voorgezet onderwijs en het hoger onderwijs. Op het terrein van taalvaardigheid worden reeds maatregelen genomen om die aansluiting te verbeteren door het ophogen van exameneisen, het invoeren van examens voor Nederlands, rekenen en Engels op het MBO en door het afstemmen met referentieniveaus. Dit kan voor een geleidelijke verbetering van de taalvaardigheid zorgen.
Rond leerhouding en denkniveau ontbreken nog dergelijke maatregelen. Hier is te constateren dat de innovaties in de bovenbouw van de havo (profielen en studiehuis) die onder andere tot doel hadden om de studievaardigheid van studenten te vergroten nog weinig effect hebben op het studiegedrag en het denkniveau van studenten. Tevens constateren de gesprekspartners dat deze problematiek voor het MBO nog groter is. Dit kan een belangrijk deel van de discussie over de vraag of MBO-ers zonder meer toelaatbaar zijn tot het HBO, verklaren.

In de gesprekken die in dit deel van het onderzoek naar (vak)inhoudelijk niveau en in het voorgaande deel A (over geschiktheid voor het beroep) gerapporteerd zijn, is er sprake van terughoudendheid ten aanzien van het stellen van aanvullende eisen rond kwaliteiten die in het toeleverende onderwijs niet goed ontwikkeld konden worden (bijvoorbeeld de beroepsgerelateerde vaardigheden). Die terughoudendheid is er minder als het gaat om taalvaardigheid en vakinhoudelijke kennis. De vakoverleggen en de studentenpanels zijn van mening dat de verantwoordelijkheid voor het op orde brengen van deze niveaus in eerste instantie bij de toeleverende scholen zou moeten liggen. In die zin zou het wenselijk zijn om terughoudend te zijn in het stellen van aanvullende eisen die de toegang tot opleidingen belemmeren. Binnen de pabo hebben zorgen over de taalvaardigheid en rekenvaardigheid van studenten ook niet geleid tot een aanvullende instroomeis, maar tot tijdelijke aanvullende maatregelen na instroom (de reken- en taaltoets), tot dat de uitstroomniveaus HAVO en MBO opgehoogd zijn.

Op de vraag of het wenselijk en noodzakelijk is om de vakinhoudelijke eisen voor de lerarenopleidingen aan te scherpen komt vanuit de afzonderlijke landelijke vakoverleggen een eenduidig maar niet eensluidend antwoord. Vanuit de lerarenopleidingen voor de talen en voor de exacte vakken is die wenselijkheid er duidelijk. Vanuit de lerarenopleidingen voor de maatschappijvakken en beroepsgerichte vakken is er een grote mate van terughoudendheid. Dit verschil in opvatting lijkt nauw samen te hangen met de context van de opleidingen: in veel gevallen is er voor de maatschappijvakken of beroepsgerelateerde vakken geen examenvak op de HAVO dat als referentiekader kan dienen, of is er een grote instroom van studenten die het vak nauwelijks gehad hebben in het VO of MBO (bijv. gezondheidszorg & welzijn, techniek, maatschappijleer of godsdienst/levensbeschouwing). Deze opleidingen hebben hun opleidingsprogramma's aangepast aan de startsituatie van hun studenten en waar nodig remediëring ingebouwd in het reguliere studieprogramma.

Bij de lerarenopleidingen voor de talen en de exacte vakken worstelen opleiders meer met grote niveauverschillen bij de instroom en de noodzaak om veel aandacht te besteden aan remediëring. Dit gaat ten koste van het niveau van de opleiding en de uitdaging van studenten die een hoger

vakinhoudelijk niveau hebben. Het stellen van hogere vakinhoudelijke eisen kan een kwaliteitsimpuls voor die opleidingen betekenen.

Als het gaat om de *mogelijkheid* om ook hogere inhoudelijke eisen te stellen, dan wordt er in eerste instantie gerefereerd aan scores op bestaande beoordelingsinstrumenten in het toeleverend onderwijs, zoals eindexamencijfers. Er is echter nog geen duidelijke consensus over wat de minimumscore voor toelating zou moeten zijn (minimaal voldoende, 7?). Uitspraken hierover zouden gevoed moeten worden door een helder beeld van gemiddelde eindexamenscores op de vakken zodat de cesuur realistisch is.
Bijkomend probleem is dat dergelijke beoordelingsinstrumenten wel bestaan binnen het voortgezet onderwijs en niet in het MBO. Invoering van een dergelijke eis betekent dan automatisch dat er een toelatingstoets ontwikkeld moet worden voor instroom vanuit het MBO. Dit is vergelijkbaar met de onlangs ingevoerde toelatingstoets voor aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde en biologie bij de pabo. Een dergelijke toets zou goed kunnen aansluiten bij de landelijke vaktoetsen voor de verschillende opleidingen (in het kader van *10 voor de Leraar*), maar van een ander niveau zijn.

Het bovenstaande maakt het lastig om generieke uitspraken te doen ten aanzien van de tweedegraads opleidingen. Er zal per opleiding bekeken moeten worden welke instrumenten beschikbaar zijn, wat een realistische secuur zou moeten zijn en welke instrumenten nog ontwikkeld moeten worden.

9.8 Aanbevelingen

Op basis van het bovenstaande zijn de volgende aanbevelingen te formuleren:

- Gegeven de lopende ontwikkelingen t.a.v. de aanpassing van exameneisen aan de referentieniveaus voor taal en rekenen en de invoering van de Studiekeuzecheck is het verstandig om enige terughoudendheid te betrachten ten aanzien van het invoeren van nieuwe selectie-instrumenten of instroomeisen en eerst zicht te krijgen op het effect van de reeds ingezette maatregelen.
- Hoewel de tweedegraads opleidingen breed aangeven last te hebben van gebrekkige taalvaardigheid van instromende studenten, is enige terughoudendheid ten aanzien van taalvaardigheidstoetsen op zijn plaats. De taal- en rekentoetsen voor de pabo zijn ingevoerd als noodmaatregel zolang het niveau in het voortgezet onderwijs en MBO nog niet op orde is. Het is de bedoeling om deze toetsen af te schaffen wanneer het uitstroomniveau HAVO en MBO aan het vereiste kwalificatieniveau voldoet. Het ligt dus niet voor de hand om in deze fase voor de tweedegraads opleidingen parallelle pleidooien te houden voor het invoeren van taal- en rekentoetsen.
- Desalniettemin kan het wenselijk zijn om naar aankomende studenten toe duidelijk te maken dat het leraarschap een sleutelberoep in de samenleving is waar hoge eisen aangesteld worden, ten aanzien van vakinhoud en taalvaardigheid. Dat kan aanleiding zijn om niet alleen eisen te stellen aan profielen en vakken, maar om ook niveau-eisen te stellen, bijv. t.a.v. het gekozen schoolvak en verwante vakken (minimaal een 7) en ten aanzien van Nederlands en eventueel Engels (minimaal een 7).
- Tegelijk moet dan gekeken worden hoe MBO-leerlingen toegang kunnen krijgen tot die lerarenopleidingen. In veel gevallen zal dat de ontwikkeling vragen van toelatingstoetsen

(vergelijkbaar met de toelatingstoetsen voor de pabo). De ontwikkelgroepen en toetsredacties rond *10 voor de Leraar* zouden daar een rol in kunnen spelen.

- Voor de lerarenopleidingen voor de talen en de exacte vakken lijken dergelijke aanvullende eisen ten aanzien van vakkenpakketten en examenresultaten op draagvlak te kunnen rekenen. Verzwaring van dergelijke eisen roept echter een aantal vragen op:
    - Welke percentage van de huidige instroom zou afgevallen zijn bij de beoogde verzwaring van instroomeisen?
    - In welke mate zijn eindexamencijfers voorspellend ten aanzien van de slagingskans binnen de lerarenopleiding?
    - Welk effect heeft verzwaring van instroomeisen op het studiegedrag van leerlingen in HAVO en MBO en dus op hun eindexamencijfers?
    - Welk effect heeft verzwaring van instroomeisen op de aantrekkelijkheid en het imago van de opleiding en dus op het aantrekken van nieuwe groepen van talentvolle studenten?
    - In welke mate leidt verzwaring van instroomeisen tot vermindering van tussentijdse uitval in de opleidingen?

  Voor de beantwoording van deze vragen is een vervolgonderzoek bij enkele specifieke opleidingen en pilots nodig. In de pilots kan tevens bekeken worden in hoeverre lokale maatregelen effect hebben op (ongewenste) dynamiek van afgewezen studenten die zich vervolgens aanmelden voor andere opleidingen zonder aanvullende selectie. Dit zou aanleiding kunnen zijn om uiteindelijk aangescherpte vakinhoudelijke eisen generiek in te voeren voor alle tweedegraads opleidingen.

10 Literatuur

Andrew, D. A., Cobb, C. D., & Giampietro, P. J. (2005). Verbal ability and teacher effectiveness. *Journal of Teacher Education, 56*(4), 343-354.

Bieri, C., & Schuler, P. (2011). Cross-curricular competencies of student teachers: A selection model based on assessment centre admission tests and study success after the first year of teacher training. *Assessment & Evaluation in Higher Education, 36*(4), 299-415.

Caena, F. (2012). *Selecting the best into teaching: A literature overview*. Background document for the PLA selecting the best into teaching, The Hague, December 2012. Brussels; European Commission

Caena, F. (2012). *Selecting the best into teaching: An overview of policy features in European countries.* Background document for the PLA selecting the best into teaching, The Hague, December 2012. Brussels; European Commission

Heinz, M. (2013). Tomorrow's teachers – selecting the best: An exploration of the quality rational behind academic and experiential selection criteria for initial teacher education programmes. *Educational Assessment, Evaluation & Accountability, 25*, 93-114.

Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen (2007). Universitaire lerarenopleidingen vakinhoudelijk masterniveau: Visie van de ULO's op het academisch gehalte van eerstegraads leraren. VSNU: Den Haag.

Kovačić, N., & Čižmešija, A.(2012). Policy example Croatia, PLA Selecting the best into teaching. Presentatie tijdens de Peer Learning Activity, 2 - 6 December 2012. Den Haag, Nederland.

Lamy, C., & Weis, L. (2012). Policy example Luxembourg, PLA Selecting the best into teaching. Presentatie tijdens de Peer Learning Activity, 2 - 6 December 2012. Den Haag, Nederland.

Ministerie van OCW (2013). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil.* Den Haag: Ministerie van OCW.

Onderwijsraad (2013). *Kiezen voor kwalitatief sterke leraren*. Den Haag: Onderwijsraad.

PO-raad, VO-raad, MBOraad, Vereniging Hogescholen & VSNU (2014). *Landelijk en regionale samenwerking lerarenopleidingen en scholen.* Brief aan de minister en staatssecretaris van OCW. 4 juni 2014.

SAC HPO (2012). *Agenda voor de sector hoger pedagogisch onderwijs. Advies sac hpo aan bestuur HBO-raad*. Den Haag, HBO-raad.

Saluveer, V., & Timakov, M. (2012). Policy example Estonia, PLA Selecting the best into teaching. Presentatie tijdens de Peer Learning Activity, 2 - 6 December 2012. Den Haag, Nederland.

Snoek, M., Soomer, N., & Zevenbergen, D. (2013). *Selectie en kwaliteitsborging binnen het lerarenberoep. Uitkomsten van een peer learning activiteit van de Europese Thematic Working Group Professional Development of Teachers.* Den Haag: Interne publicatie OCW.

Thematic Working Group Professional Development of Teachers (2012). *Policies to select the best for teaching. Report of a Peer Learning Activity in The Hague, The Netherlands, 2 - 6 December 2012.* Brussels: European Commission.

Tigelaar, D. E. H., & van Tartwijk, J. (2010). The evaluation of prospective teachers in teacher education. In P. Peterson, E. Baker & B. McGaw, *International Encyclopedia of Education* (3rd edition) (pp. 511-517). Oxford :Elsevier.

Valli, R., & Johnson, P. (2007). Entrance Examinations as gatekeepers. *Scandinavian Journal of Educational Research, 51*(5), 493-510.

van Veen, K. (2011). Het niveau en de kwaliteit van leraren in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs: wat is het problem? *Pedagogische Studiën, 88*, 433-442.

VSNU (2013). *Actieplan Lerarenagenda Nederlandse Universiteiten*. Utrecht: VSNU.

Wahl, P. (2012). Policy example Ireland, PLA Selecting the best into teaching. Presentatie tijdens de Peer Learning Activity, 2 - 6 December 2012. Den Haag, Nederland.

Wang, H., & Fwu, B. (2007). In pursuit of teacher quality in diversity: A study of the selection mechanisms of new secondary teacher education programmes in Taiwan. International *Journal of Educational Development, 27*, 166-181.

Zahalka, U., & Steiner, M. (2012). Policy example Austria, PLA Selecting the best into teaching. Presentatie tijdens de Peer Learning Activity, 2 - 6 December 2012. Den Haag, Nederland.

Bijlagen

Bijlage 1: Interview protocol Verkenning naar de mogelijkheden tot selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar

Bij de focusgesprekken en interviews rond selectie op geschiktheid voor het beroep zijn de volgende vragen leidend geweest:

Vraag 1. Algemene ervaringen met selectie
Welke ervaringen heeft u in uw lerarenopleidingen met het beoordelen of selecteren van aankomende studenten?

- Kunt u een omschrijving geven van hoe deze selectie eruit ziet, wat u vraagt van de aankomende studenten etc.?

Vraag 2. Sleutelelementen
Wat zijn, volgens u, de sleutelelementen ten aanzien van geschiktheid voor het beroep op grond waarvan instromende studenten voorafgaand aan of aan het begin van de lerarenopleidingen beoordeeld en geselecteerd kunnen worden?

- Ervaart u een behoefte aan een dergelijke selectie op basis van geschiktheid voor het beroep?

Vraag 3. Selectie-instrumenten
Welke beoordelingsmethodieken en selectie-instrumenten zouden, volgens u, bruikbaar zijn voor het selecteren en beoordelen van instromende studenten ten aanzien van hun geschiktheid voor het beroep?

- Welke selectie-instrumenten zet u in bij de selectie?
- Welke selectie instrumenten heeft u overwogen, maar toch niet gebruikt?

Vraag 4. Effecten van selectie
Welke effecten verwacht u van het gebruik van deze selectiemethodieken en -instrumenten?

- Wat verwacht u van de selectie van aankomende studenten?
- Welke mogelijke neven effecten verwacht u?

Vraag 5. Ervaren uitdagingen bij selectie
Welke uitdagingen ervaart u ten aanzien van deze sleutelelementen bij instromende studenten aan de lerarenopleidingen (onder meer in termen van het aantal studenten dat zich nu aanmeldt voor een lerarenopleiding, terwijl ze niet geschikt zijn voor het beroep van de leraar)?

- Wat zijn de uitdagingen voor u bij het selecteren van aankomende studenten?

Vraag 6. Randvoorwaarden
Wat zijn volgens u essentiële randvoorwaarden bij het hanteren van selectiemethodieken en -instrumenten?

- Wat zijn de randvoorwaarden om te selecteren van aankomende studenten?

Bijlage 2: Interview protocol Verkenning naar de mogelijkheden tot verzwaring van de vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen

Bij de focusgesprekken en interviews rond selectie op geschiktheid voor het beroep zijn de volgende vragen leidend geweest:

Vraag 1. Huidige problemen met (vak)inhoudelijke kennis van instromende studenten
Welke problemen ervaart u ten aanzien van de (vak)inhoudelijke kennis en vaardigheden van instromende studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen?

- Bij welk percentage studenten is er sprake van onvoldoende voorkennis?

Vraag 2. Ervaringen met het stellen van (vak)inhoudelijke eisen
Welke ervaringen heeft uw opleiding reeds met het stellen van (vak)inhoudelijke eisen aan instromende studenten?

- Waar bestaan die eisen uit?
- Wat is het effect daarvan?
- In welke mate vind u een dergelijke selectie wenselijk cq. noodzakelijk?

Vraag 3. Bruikbare instroomeisen en beoordelingsmethodieken
Welke instroomeisen en beoordelingsmethodieken zouden in uw ogen bruikbaar zijn voor het selecteren van instromende studenten op basis van hun (vak)inhoudelijke kennis?

Vraag 4. Effecten van dergelijke instroomeisen en beoordelingsmethodieken
Welke effecten verwacht u van het gebruik van dergelijke instroomeisen en beoordelings-methodieken?

Vraag 5. Randvoorwaarden
Wat zijn volgens u essentiële randvoorwaarden bij het hanteren van dergelijke instroomeisen en beoordelingsmethoden?

Bijlage 3: Voorbeelden van good practice

Studiekeuzecheck pabo Iselinge

Ongeveer 80% van de leerlingen met een HAVO of VWO vooropleiding bezoekt voorafgaand aan de inschrijving de open dag en kijkt tijdens een kijkdag mee op een basisschool. Iselinge werkt met de z.g. Studiekeuzecheck. Nadat het verzoek tot inschrijving is ontvangen, krijgt de student een bevestiging en een uitnodiging voor een introductiedag op Iselinge Hogeschool. De introductiedag is niet vrijblijvend. Elke nieuwe student wordt tijdens deze introductie verwacht.

Tijdens de introductiedag krijgt de student informatie over de opleiding en neemt deel aan een aantal toetsen. Met deze toetsen brengt Iselinge in kaart hoe het gesteld is met de reken- en taalvaardigheid, de kennis van Engels, de kennis van de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek en schrijfvaardigheid.

Na de introductiedag wordt de student uitgenodigd op een basisschool. Daar vindt op basis van de resultaten van de introductie een studiekeuzegesprek plaats. Door middel van dat gesprek geeft Iselinge de student een zo goed mogelijk advies, zodat opleiding en student samen weten dat de studiekeuze de juiste is. Eventueel geeft Iselinge het advies om in een andere opleidingsvariant te starten, helemaal niet te starten of deel te nemen aan de zomercursus.

Naar schatting 5% van de student krijgt een negatief advies. Dit advies is echter niet bindend. Tijdens het eerste jaar van de studie haakt een aardige groep student af. Een deel van hen neemt zelf deze beslissing, vaak al voordat men alle toetskansen heeft benut. Het niet aankunnen van het niveau van rekenen, taal en zaakvakken is in elk geval een reden waarom men stopt.

Intakeprocedure pabo Hogeschool Leiden

Hogeschool Leiden organiseert voor al haar opleidingen een aantal keer per jaar een mogelijkheid om te komen proefstuderen. Proefstuderen is (1) voor studenten die van plan zijn volgend jaar te beginnen aan een vervolgopleiding, (2) via de website of brochures al informatie verzameld hebben over de opleiding , (3) de opleiding tijdens een open dag bezocht hebben en (4) een indruk wil krijgen van het niveau en de inhoud van de opleiding.

Tijdens het proefstuderen krijg de student een beeld van de inhoud en het niveau van de opleiding. Zo ervaart deze hoe het is als deze voor een bepaalde studie kiest. Het programma van deze dag geeft een realistische afspiegeling van de opleiding. De student volgt samen met de andere deelnemers een aantal aangepaste colleges en maakt kennis met verschillende werkvormen die kenmerkend zijn voor die opleiding.

De Pabo van Hogeschool Leiden kent een intakeprocedure als vertrekpunt van de opleiding. Deze ziet er als volgt uit:

<u>Stap 1 - Intake</u>

De student schrijft zich via Studielink in bij de pabo. Rond eind mei ontvang deze je een brief waarin je wordt opgeroepen om deel te nemen aan de intakeprocedure. Deze bestaat uit het schrijven van een motivatiebrief, het invullen van een vragenlijst en cijferlijst en het afleggen van de landelijke taal- en rekentoets. Vervolgens worden studenten uitgenodigd voor een adviesgesprek.

- Motivatiebrief: Hogeschool Leiden vindt het belangrijk dat de student gemotiveerd is om aan de opleiding te starten en wil aansluiten bij de talenten van studenten. Omdat elke student zijn eigen motivatie, passie en talenten heeft wil HL zicht hebben op motivatie om de opleiding tot leraar basisonderwijs te starten.
- Vragenlijst en cijferlijst: De student beantwoordt een vragenlijst die bestaat uit een aantal vragen over vooropleiding, ervaringen met kinderen en persoonlijke omstandigheden. Daarnaast wordt gevraagd de cijferlijst bij te voegen.
- Taal en rekentoets: Taal en rekenen zijn belangrijke vakken in het basisonderwijs. Daarom vraagt HL studenten de landelijke taal- en rekentoets te maken zodat er voor aanvang van de opleiding, een goed beeld bestaat van de taal- en rekenvaardigheden van de student. Wanneer de student de toets niet haalt krijg deze het advies zich in te schrijven voor de zomercursus of eventueel een advies om eerst een jaar achterstanden bij te spijkeren alvorens aan de opleiding te beginnen. De zomercursus duurt 1 week en is bedoeld om taal- en/of rekenniveau bij te spijkeren naar het niveau van de Cito-toets.

<u>Stap 2 - Adviesgesprek</u>

Een docent van de opleiding voert een adviesgesprek met de student. Samen hebben ze het onder andere over het beeld dat de student van de opleiding heeft, het beroep en de talenten en mogelijke zwakke punten van de student. Ook de motivatie voor de opleiding komt aan bod. Daarnaast wordt uit het gesprek duidelijk welke verwachtingen de student van de opleiding mag hebben en wat de opleiding van de student verwacht. Door deze intake wil HL helpen om een bewuste keuze te maken voor de opleiding.

Studieadvies

Op basis van de informatie uit de intake en het adviesgesprek krijg de student een positief of een negatief studieadvies. Wanneer deze een negatief advies krijgt, verwacht HL dat het lastig wordt om de studie succesvol te volgen en af te ronden. HL adviseert dan om de studiekeuze te heroverwegen. Deelnemen aan de intakeprocedure bepaalt niet of de student wordt toegelaten, maar geeft wel een indicatie voor het toekomstige studiesucces.

Universitaire pabo RUG

Vanaf het eerste jaar (2010) werken de RUG AOLB met een intakegesprek (geen selectie) waarin met 2 docenten de kandidaat-studenten bevraagd worden op hun motivatiebrief en vanaf 2011 ook het verslag van hun snuffelstage. In het eerste jaar (2010) is het behalen van de entreetoetsen als voorwaarde voor toelating gehanteerd maar daar is men vanaf gestapt omdat alle studenten (VWO-ers) die toetsen toch wel halen. Met ongeveer 100 studenten wordt een intake gesprek gevoerd. 4 tot 5 studenten krijgen een negatief advies. Sommige studenten zijn erg jong en onvolwassen, sommige worstelen met persoonlijke problematiek als hoogbegaafdheid. Soms is iemand wel een heel erg grijze muis.

Om aan de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs (AOLB) aan de Rijksuniversiteit Groningen te kunnen beginnen moet de student een intake doorlopen. Ca. 5% van de studenten wordt op basis van deze intake afgewezen.

De intakeprocedure kent de volgende stappen:

a) De student moet in het bezit zijn van een VWO-diploma. Zonder VWO-diploma kan de student zich niet bij de Rijksuniversiteit inschrijven en dus ook niet aan AOLB deelnemen. Er is geen voorwaarde gesteld aan de profielen.

b) Om aankomend studenten te helpen bij het maken van de juiste studiekeuze, vraagt de AOLB aan studenten om een dag mee te lopen op een basisschool. Deze oriëntatiestage is bedoeld om studenten een beter beeld te geven van het beroep leerkracht. De aankomend student loopt een dag mee in één of (liefst) meerdere groepen. Verder is het de bedoeling dat hij of zij met een aantal docenten een gesprekje voert over het werken op de basisschool. De oriëntatiestage vindt plaats op een basisschool naar keuze. De student moet dit zelf regelen, mede aan de hand van een introductiebrief. De student loopt een dag mee in de dagelijkse praktijk.

c) De student voert een intakegesprek met een AOLB-team van twee personen. Het gaat om een gesprek van twintig minuten op een locatie in Groningen waarin bekeken wordt of de opleiding bij de student past en de student bij de opleiding. Vooraf hebben studenten een vragenlijst ingevuld waarin o.a. wordt ingegaan op motivatie en ze maken een verslag van de oriëntatiestage. In het intakegesprek komt de voorkeur voor de zgn. ‘denominatie’ aan de orde. In Groningen kun je de denominaties openbaar, rooms-katholiek, of protestants-christelijk kiezen. Kiest een student voor openbaar of katholiek, dan wordt deze op een stageschool van de Hanzehogeschool of NHL geplaatst en schrijft hij zich na het adviestraject bij de Hanzehogeschool in (eerste inschrijving). Kiest de student voor protestants-christelijk, dan kom deze op een stageschool van Stenden Hogeschool en schrijft zich daar na het adviestraject in (eerste inschrijving).

NOA instrumentarium voor het hoger onderwijs

NOA werkt met een groot aantal instellingen voor hoger onderwijs waaronder de volgende lerarenopleidingen:

- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht Docenten fine arts & design
- Windesheim PABO
- Avans PABO
- HRO
- Haagse Hogeschool

NOA biedt een gevarieerde set van instrumenten die in verschillende samenstellingen gebruikt kunnen worden t.b.v. intake-assessments:

- Capaciteitentests
- Kennis/vaardigheden toetsen (Nederlands, Wiskunde, andere vakkennistoetsen)
- Persoonlijkheidstest gericht op studiesituatie
- Competentietest
- Motivatie vragenlijst
- Leerstijlen vragenlijst
- Beeldvorming- en oriëntatievragenlijst

Een voorbeeld is het matching instrument zoals dit bij alle eerstejaars van de Vrije Universiteit wordt gebruikt. De VU Matching bestaat uit een online Matchingsvragenlijst en een Matchingsactiviteit. De Matchingsvragenlijst helpt de student om inzicht te krijgen in aspecten die relevant zijn voor zijn toekomstige studiesituatie en biedt de aankomende student een reflectie op de studie waarvoor hij/zij zich heeft aangemeld. De vragenlijst is geen toets. Wanneer de student die vragenlijst heeft ingevuld wordt hij/zij uitgenodigd voor een activiteit van de gekozen opleiding. VU Matching dient meerdere doelen voor de student. Het geeft de aankomende student de kans zelf te reflecteren op zijn keuze. Hij/zij weet zo beter of hij de juiste keuze heeft gemaakt, of hij of zij nog extra informatie moet inwinnen, hulp moet zoeken bij het maken van een andere keuze, of dat hij/zij juist de passende keuze gemaakt heeft. Door deel te nemen aan de activiteit leert de student ook de opleiding, de docenten en mogelijke medestudenten al kennen. Daarnaast krijgt de aankomende student een realistisch beeld van de opleiding.

Beide onderdelen zorgen voor het eerste begin van binding met de opleiding en de universiteit. Voor de opleiding en instelling heeft VU Matching als doel: inzicht krijgen in de student. Daarnaast vormt VU Matching voor de opleiding het startpunt van studentbegeleiding en studievoortgang.

Startmeter pabo Windesheim Flevoland (WF)

De startmeter is een intake assessment ontwikkeld door psychologisch advies- en onderzoeksbureau NOA en bestaat uit een aantal digitale toetsen en vragenlijsten. Aan de hand van de startmeter krijgt zowel de aankomende student als de hogeschool een indicatie van het studie- en beroepsbeeld, de motivatie, de competenties en vaardigheden op het gebied van taal en een aantal relevante achtergrondgegevens van de student.

Motivatie en leerstijlen Vragenlijst Hoger niveau (MLV-H)

De MLV-H meet de intrinsieke , extrinsieke en prestatiemotivatie van de student en de mate van zekerheid/vertrouwen en de dominante leerstijl. Er is gekozen voor de driedeling in leerstijlen van Vermunt (1986), waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen een betekenisgerichte, reproductiegerichte of toepassingsgerichte leerstijl.

Competentietest

De competentietest bestaat uit 37 competenties waarvan WF er 10 heeft geselecteerd: analyseren, contactgerichtheid, mondeling en schriftelijk communiceren, samenwerken, reflecteren, initiatief nemen, plannen en organiseren, nauwkeurigheid en sturen van eigen ontwikkeling.

Tekstbegrip en speltoets

De tekstbegrip toets bestaat uit 17 vragen over een aantal teksten. Hierbij moet de student binnen 25 minuten het goede antwoord kiezen uit vier verschillende mogelijkheden. De speltoets is een toets van 5 minuten waarbij de student steeds moet aangeven of een stuk tekst goed is gespeld of niet.

Achtergrondgegevens

De student wordt gevraagd waarom een student voor een opleiding bij WF heeft gekozen, hoe de student zich heeft georiënteerd, hoeveel tijd de student besteedt aan andere activiteiten en werk, wat de woon-, studie- en thuissituatie van de student is en wat de benodigde behoefte aan ondersteuning bij de studie is. Ook wordt gevraagd naar de verwachte tijdsinvestering in studie en werk en het beeld dat de student heeft van de opleiding, de vakken en het beroep.

Een intern onderzoek van Windesheim Flevoland meldt: *“Docenten van WF (heel WF, niet alleen pabo) vinden de gegevens uit de startmeter handig om mee te nemen tijdens de studiebegeleiding, individuele gesprekken en in de co-makerships. De startmeter wordt gezien als middel om in gesprek te komen met studenten. Ook met studenten die niet zo zichtbaar zijn in de klas. Dit gesprek is volgens hen een goede voorbereiding voor henzelf en voor de student. De student weet beter waar hij aan toe is en de docenten leren de student en zijn motivatie kennen. Volgens docenten meet de startmeter niet de goede dingen. Ze ervaren dat sommige studenten heel anders zouden scoren als zij eenmaal studeren dan hetgeen de test voorspelt.”*